

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus- suunnitelma julkiselle koulutus- organisaatiolle

Anni Rutanen

Opinnäytetyö

Elokuu 2016

Yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon ala

Tradenomi (AMK), liiketalouden tutkinto-ohjelma

Tekijä(t) Rutanen, Anni	Julkaisun laji Opinnäytetyö, AMK	Päivämäärä 15.8.2016
	Sivumäärä 68	Julkaisun kieli Suomi
		Verkkojulkaisulupa myönnetty: x
Työn nimi Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma julkiselle koulutusorganisaatiolle		
Tutkinto-ohjelma Liiketalouden tutkinto-ohjelma		
Työn ohjaaja(t) Juha Timonen		
Toimeksiantaja(t) Organisaatio X		
<p>Tiivistelmä</p> <p>Opinnäytetyön tarkoituksena oli tutkia, miten organisaatio X:n henkilöstö kokee tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutuvan organisaatiossa ja millaisilla toimenpiteillä tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta tulisi edistää. Tutkimustulosten perusteella organisaatiolle laadittiin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma. Organisaatiossa ilmeni tarve henkilöstöä koskevalle tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmalle, joka täyttäisi vuonna 2015 uudistuneiden tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslakien vaatimukset.</p> <p>Tutkimuksen teoreettisessa viitekehyksessä käsiteltiin työelämän tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyviä käsitteitä, tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta koskevaa lainsäädäntöä sekä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelua. Tutkimus toteutettiin kehittämistutkimuksena, jossa käytettiin laadullista tutkimusotetta. Aineistonkeruumenetelmänä käytettiin teema-haastatteluita ja lisäaineistoina hyödynnettiin organisaation vuoden 2015 henkilöstökyselyn tuloksia ja henkilöstö- ja palkkaraportteja. Teemahaastatteluita tehtiin 6 kappaletta, ja teemojen avulla kartoitettiin henkilöstön näkemyksiä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta.</p> <p>Tulosten perusteella organisaation tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden nykytilanne on hyvällä tasolla, ja työntekijät ovat tyytyväisiä nykytilanteeseen. Isoille kehitystoimenpiteille ei organisaatiossa ole tarvetta, mutta tutkimuksessa havaittiin kuitenkin joitakin epäkohtia, joihin on syytä puuttua. Näiden havaintojen pohjalta tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaan asetettiin neljä kehitystoimenpidettä: tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman päivitys ja seuranta, henkilökunnan ja esimiesten tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustietoisuuden vahvistaminen, suosikkijärjestelmiin ja työtehtäviin, ammattirooliin tai asemaan liittyvän syrjinnän ehkäisy sekä monikulttuurisen ilmapiirin lisääminen.</p>		
Avainsanat (asiasanat) Tasa-arvo, yhdenvertaisuus, tasa-arvosuunnitelma, yhdenvertaisuussuunnitelma, tasa-arvo ja yhdenvertaisuus työelämässä		
Muut tiedot Liite 4. salassa pidettävä		

Author(s) Rutanen, Anni	Type of publication Bachelor's thesis	Date 15.8.2016
		Language of publication: Finnish
	Number of pages 68	Permission for web publication: x
Title of publication Equality plan for a public education organization		
Degree programme Business Administration		
Supervisor(s) Timonen, Juha		
Assigned by Organization X		
<p>Abstract</p> <p>The aim of the thesis was to study how the personnel of Organization X experience equality in their organization and what actions advance equality in their workplace. The equality plan was created based on the results of this research. A new equality plan became a necessity so that it would meet the requirements of the 2015 updated equality law. This created a need for this thesis.</p> <p>The theoretical framework of this thesis consists of working life equality concepts, legislation of equality, and equality planning. The study was implemented as a development research project and used qualitative research methods. Six theme interviews were used to collect data and theming was used to find out the opinions of the personnel concerning how equality is realized in Organization X. The results of the 2015 personnel interview, HR reports and salary reports were used as extra material.</p> <p>Based on the results of the research, the current equality situation in Organization X is at good level and the employees are satisfied. There is no need for big improvements in Organization X, but some faults were noticed that require intervention. Four development actions for the organization's equality plan were created based on these observations: updating and monitoring the equality plan, strengthening the personnel's and supervisors' awareness of equality, preventing discrimination based on favoritism and work tasks, occupation or status, and creating a multi-cultural atmosphere.</p>		
Keywords/tags (subjects) Equality, equality plan, equality at work		
Miscellaneous Appendix 4. confidential		

Sisältö

1	Johdanto	3
2	Tutkimusasetelma	4
2.1	Tutkimusongelma ja -kysymykset	4
2.2	Tutkimusmenetelmät	5
3	Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus työelämässä	11
3.1	Työelämän tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden keskeiset käsitteet	12
3.2	Organisaation tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman käsitteet	13
3.3	Tasa-arvo ja yhdenvertaisuuden nykytilanne työmarkkinoilla	14
4	Työelämän tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta koskevat säädökset	18
4.1	Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta	18
4.2	Yhdenvertaisuuslaki	19
4.3	Muut säädökset	22
5	Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelu työpaikoilla	25
5.1	Tasa-arvosuunnitelma	26
5.2	Yhdenvertaisuussuunnitelma	29
6	Tutkimuksen toteutus ja tulokset	29
6.1	Tutkimuksen toteutus	30
6.2	Selvitys organisaation tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanteesta	31
6.3	Haastateltavien kokemukset tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta	36
7	Johtopäätökset	40
8	Pohdinta	45
	Lähteet	49
	Liitteet	54
Liite 1.	Kutsu teemahaastatteluun	54
Liite 2.	Teemahaastattelun runko	55
Liite 3.	Teemahaastattelun tarkentavat kysymykset	56
Liite 4.	Organisaatio X: tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma	57

Kuviot

Kuvio 1. Kehittämistutkimuksen vaiheet	6
Kuvio 2. Suomalaisten palkansaajien syrjintähavainnot aikavälillä 1997–2013	17
Kuvio 3. Tasa-arvoselvityksen aihealueita	27
Kuvio 4. Henkilöstön vastaukset tasa-arvoa koskeviin väittämiin	32
Kuvio 5. Henkilöstön vastaukset tasa-arvoa koskeviin väittämiin sukupuolen mukaan	33
Kuvio 6. Henkilöstön vastaukset yhdenvertaisuutta koskeviin väittämiin	33

Taulukot

Taulukko 1. Naisten ja miesten sijoittuminen eri tehtäviin	34
Taulukko 2. Henkilöstöä koskeva palkkakartoitus	35
Taulukko 3. Toimenpiteet tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi	45

1 Johdanto

Sukupuolten välinen tasa-arvo on lain valvoman ihmisoikeuden ja perusarvon lisäksi yksi oleellisimpiä tekijöitä työelämän laadun ja hyvinvoinnin kannalta. Tasa-arvolla on merkitystä kaikilla työelämän eri osa-alueilla, ja tasa-arvoa edistämällä voidaan ratkaista monia eri työpaikan haasteita. Tasa-arvoisella toiminnalla on monenlaisia etuja, sillä se herättää henkilöstössä luottamusta, vaikuttaa positiivisesti työilmapiiriin ja edistää oppimista ja muutосkyvykkyyttä organisaatiossa. Parhaimmassa tapauksessa tasa-arvoisella toiminnalla voidaan vaikuttaa yrityksen kilpailukykyyn ja tulokseen. (Huhta, Kolehmainen, Lavikka, Leinonen, Rissanen, Uosukainen & Ylöstalo 2006, 12–13.)

Yhdenvertaisuus ja syrjintäkysymykset ovat vaikuttaneet viime vuosikymmenen aikana oleellisesti työelämän kehitykseen. 2000-luvulla annettiin ensimmäinen yhdenvertaisuuslaki ja lisäksi työ- ja virkasuhdelainsäädännössä olevia syrjintäperusteita uudistettiin. Yhdenvertaisuuslaista on sittemmin tullut uusi versio vuonna 2015. Yhdenvertaisuus on nykypäivän oikeusjärjestyksen peruspilari, jonka taustalla on ajatus siitä, että kaikki ihmiset ovat samanarvoisia. Työelämässä yhdenvertaisuuden tulee näkyä niin, että henkilöitä kohdellaan työssään sellaisina kuin he ovat ja että työn kannalta epäolennaiset taustatekijät eivät vaikuta työntekijöiden kohteluun. (Kuopamäki 2008, 13–16.)

Tutkimuksen toimeksiantajana on organisaatio X, joka on julkisella sektorilla toimiva koulutusalan organisaatio Suomessa. Aihe opinnäytetyölle syntyi toimeksiantajan ehdotuksesta, sillä organisaatiossa ilmeni tarve henkilöstöä koskevalle tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmalle, joka täyttäisi vuonna 2015 voimaan astuneen yhdenvertaisuuslain ja tasa-arvolain osittaisuudistuksen vaatimukset. Työnantajilla on velvollisuus laatia lakimuutosten edellyttämät suunnitelmat vuoteen 2017 mennessä, joten tämän opinnäytetyön aihe on hyvin ajankohtainen ja tarpeellinen toimeksiantajayritykselle.

Opinnäytetyö on aiheeltaan erittäin mielenkiintoinen tutkijan näkökulmasta, sillä tutkija on keskittynyt opinnoissaan erityisesti henkilöstöjohtamiseen. Tutkimuksen aihe on hyödyllinen tutkijan osaamisen kannalta, sillä toiveena oli löytää henkilöstö-

johtamiseen liittyvä opinnäytetyön aihe, joka edesauttaisi syventämään tutkijan osaamista tällä osa-alueella.

2 Tutkimusasetelma

Tässä luvussa esitellään tutkimusongelma ja tutkimusongelmaa tarkentavat tutkimuskysymykset sekä kerrotaan tutkimuksen tavoitteet. Tutkimuksen aineistonkeruuta ja analyysimenetelmät kuvataan ja lisäksi perustellaan, miksi kyseiset menetelmät on valittu tähän tutkimukseen. Luvussa kerrotaan myös tutkimuksen luotettavuudesta ja sen arvioinnista. Lopuksi tutkija esittelee tutkimusaiheeseen liittyviä aikaisemmin tehtyjä tutkimuksia.

2.1 Tutkimusongelma ja -kysymykset

Tutkimusprosessissa haetaan vastausta käytännön ilmiöön, jonka taustalla on jokin ongelma. Ongelman selvittämiseksi on tutkittava ongelman syitä ja kontekstia. Tutkimusongelma muunnetaan tutkimuskysymysten muotoon, ja kysymyksiin tuotetaan vastaukset tutkimusaineistosta. (Kananen 2015a, 11-12.)

Tutkimuksen toimeksiantajana on organisaatio X, joka on suurikokoinen julkinen koulutusalan organisaatio. Organisaation palveluksessa työskentelee 1171 henkilöä, ja tässä työssä organisaation henkilöstö on jaoteltu ammattiryhmittäin opettajiin, hankke- ja tukihenkilöstöön, asiantuntijoihin ja lähiesimiehiin sekä ylimpään johtoon.

Organisaatiolta X puuttuu henkilöstöä koskeva tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma, joka täyttää vuonna 2015 uudistuneiden tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslakien vaatimukset. Opinnäytetyön tavoitteena on selvittää, miten henkilöstö kokee tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutuvan organisaatiossa ja ilmeneekö organisaatiossa mahdollisia tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kehityskohtia. **Opinnäytetyön tutkimusongelmana on tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutuminen organisaatiossa X.** Tutkimusongelmasta johdettuja tutkimuskysymyksiä ovat:

- Mikä on tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden nykytilanne organisaatiossa?
- Millaisilla toimenpiteillä tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta tulisi edistää?

Tulosten pohjalta laaditaan henkilöstöä koskeva tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma, johon sisällytetään tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden nykytila-analyysi, toimenpiteet havaittujen kehityskohteiden edistämiseksi ja suunnitelman toteutuskeinot. Tarkoituksena on luoda organisaatio X:lle valmis ja täysin julkaisukelpoinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma, joka julkaistaan organisaation intranet-sivuilla. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on tarkoitettu organisaation sisäiseen käyttöön, joten suunnitelma on salassa pidettävä. Suunnitelma sisällytetään työn liitteeseen, jota ei julkaista.

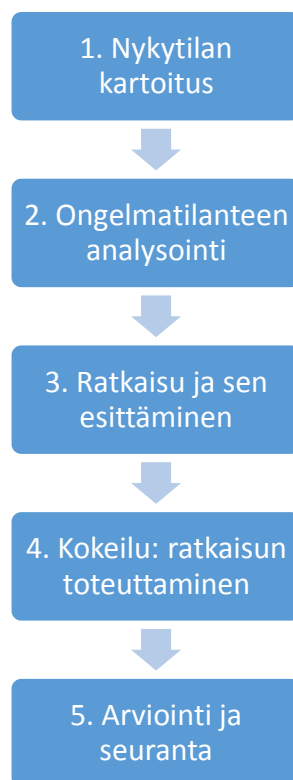
2.2 Tutkimusmenetelmät

Kanasen (2012, 19–20) mukaan Edelson (2002) sekä Barab ja Squire (2004) ovat todenneet kehittämistutkimuksen olevan kehittämistyön ja tutkimuksen yhdistelmä, jossa lähtökohtana on aina tarve muutokselle. Tutkimuksen tavoitteena onkin muutoksen aikaansaaminen sekä asioiden vieminen parempaan suuntaan. Kehittämistutkimuksessa parannetaan organisaation toimintaa kehittämällä esimerkiksi tuotetta, palvelua, prosessia tai jotakin muuta yrityksen toimintoa. (Kananen 2015b, 76.) Opinnäytetyö on kehittämistutkimus, jossa tarkoituksena on tutkia tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista organisaatiossa ja selvittää, millä toimenpiteillä näitä asioita voitaisiin edistää. Tutkimuksen avulla pyritään siis kehittämään henkilöstön tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta. Tässä tutkimuksessa tutkija ei ole osallinen muutokseen eikä muutossyklin toteutukseen, mikä erottaa tämän tutkimuksen toimintatutkimuksesta (Kananen 2012, 38–39).

Kehittämistutkimuksessa ovat selkeät vaiheet, jotka on esitetty kuviossa 1. Kehittämistutkimus alkaa nykytilan kartoituksella, jossa tutustutaan tutkittavaan ilmiöön. Tässä vaiheessa tutkija hankkii ymmärrystä tutkimusilmiöstä tutustumalla käsitteistöön ja alan kirjallisuuteen sekä keskustelemalla ihmisten kanssa, joita ilmiö koskee tai joilla on tietoa asiasta. Tämän jälkeen siirrytään ongelmatilanteen analysointivaiheeseen, jossa ongelmatilanne määritellään ja sen syyt ja seuraukset pyritään hahmottamaan. (Kananen 2009, 54–63.)

Kun ongelmatilanne ja sen tekijät on kuvattu, siirrytään ratkaisuvaiheeseen, jossa ongelmaan etsitään ratkaisu ja jossa se esitetään henkilöille, joita ongelma koskettaa.

Ratkaisun löytämisen jälkeen tehdään toimintasuunnitelma, johon kirjataan kehittämisprojektin perustelut, tavoite, toimenpiteet, vastuuhenkilöt, aikataulu ja resurssit. Suunnitelma toimii käytännön työkaluna kehittämistyön toteuttamisessa. Kehittämistyössä ratkaisun toimivuutta voidaan myös testata, jolloin ratkaisua pystytään vielä muokkaamaan testauksen perusteella. Testausta ei kuitenkaan yleensä toteuteta, jos kohteena on sosiaalinen tai henkilöstöön liittyvä prosessi. Lopuksi kehittämistyön arviointivaiheessa mitataan, päästiinkö haluttuihin tavoitteisiin toimenpiteiden avulla. Jotta arviointi saadaan toteutettua onnistuneesti, tulee tavoitteiden olla mitattavia ja tavoitteilla täytyy olla oikein valitut mittarit. (Kananen 2012, 74–81.)



Kuvio 1. Kehittämistutkimuksen vaiheet (Kananen 2009, 52, muokattu)

Tässä tutkimuksessa tutkija osallistuu kehittämistutkimuksen vaiheisiin 1-4. Kehittämistyön arviointi ja seuranta jäävät toimeksiantajaorganisaation vastuulle, koska ajan rajallisuuden vuoksi tutkijalla ei ole mahdollisuutta osallistua viimeiseen vaiheeseen.

Kehittämistutkimukseen ei ole olemassa omaa tutkimusmetodologiaa, joten kehittämistutkimuksessa käytetään joko laadullisen tai määrällisen tutkimuksen menetelmiä tai usein molempia. Kehittämistutkimuksessa käytettävät menetelmät tulee valita sen mukaan, millainen tutkimusilmiö ja -ongelma ovat kyseessä ja millaiset tavoitteet tutkimukselle on asetettu. (Kananen 2012, 25–26.)

Laadullinen tutkimus

Laadullisen tutkimuksen tarkoituksena on kuvata todellista elämää. Laadullisessa tutkimuksessa halutaan saada selville odottamattomia asioita eikä testata olemassa olevia teorioita. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2007, 157, 160.) Kanasen (2015b, 70–71) mukaan laadullista tutkimusmenetelmää käytetään tilanteissa, joissa ilmiö on entuudestaan tuntematon ja siitä halutaan mahdollisimman syvällinen käsitys ja tarkka kuvaus. Laadullisella tutkimuksella pystytään kuvaamaan ihmisten kokemuksia ja asenteita toisin kuin määrällisellä tutkimuksella, jossa käytetään ilmaisukeinona lukuja.

Tutkimuksessa haluttiin saada mahdollisimman kattava ja syvällinen näkemys tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta organisaatiossa. Syvällisen näkemyksen saavuttaminen oli ensiarvoisen tärkeää, jotta tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmasta pystyttiin laatimaan mahdollisimman todenmukainen ja organisaation tarpeita vastaava. Suunnitelmaa varten tarvittiin tietoa ihmisten kokemuksista ja näkemyksistä tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyen. Näin ollen laadullisen tutkimusotteen käyttäminen oli luonnollinen valinta tässä tutkimuksessa.

Aineistonkeruumenetelmät

Kvalitatiivisia aineistonkeruumenetelmiä kutsutaan sekundääri- ja primääriaineistoiksi. Sekundääriaineistoja ovat kaikki ilmiöön liittyvät dokumentit ja primääriaineistoja ovat havainnoinnin, haastatteluiden ja kyselyjen avulla saadut aineistot. (Kananen 2015a, 76.) Tutkimuksen aineistonkeruumenetelmiksi valittiin teemahaastattelut ja lisäksi tutkimusaineistoina käytettiin toimeksiantajayritykseltä saatuja dokumentteja.

Haastattelut ovat kyselyiden lisäksi yksinkertaisin tapa saada selville, mitä ihminen on mieltä jostain asiasta tai miksi hän toimii tietyllä tavalla. Teemahaastattelu on yksi kvalitatiivisen tutkimuksen tiedonkeruumenetelmä, jossa haastattelu toteutetaan tutkijan valitsimien teemojen ja teemoja tarkentavien kysymysten avulla. Teemahaastatteluilla pyritään saamaan vastauksia tutkimusongelmaan ja tutkimustehtävään liittyen. Siksi onkin tärkeää, että tutkija valitsee teemahaastatteluun tutkimusongelman ja tutkimuskysymysten kannalta merkityksellisiä teemoja. (Tuomi & Sarajärvi 2012, 72, 75.)

Teemahaastattelut valittiin tiedonkeruumenetelmäksi sen vuoksi, että haastatteluiden avulla haluttiin saada selville organisaation työntekijöiden henkilökohtaisia näkemyksiä ja kokemuksia tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyen. Teemahaastatteluiden avulla haluttiin myös kartoittaa henkilöstön mielipiteitä siitä, millaisilla toimenpiteillä tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta tulisi edistää. Teemahaastattelu koettiin kaikista sopivimmaksi haastattelumuodoksi, sillä haastatteluun haluttiin valita etukäteen käsiteltävät aihe-alueet, mutta kysymyksiä ei kuitenkaan haluttu määritellä tarkkaan ennen haastattelua. Näin haastatteluihin saatiin riittävästi väljyyttä ja vapaata keskustelua. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 208.)

Tutkimusta varten haastateltiin kuutta organisaatio X:n henkilöstötiimin jäsentä, joista kolme oli esimiesasemassa, yksi oli työsuojeluvaltuutettu, yksi oli luottamusmies ja yksi oli henkilöstön edustaja. Haastatteluun valittiin nimenomaan kyseiset henkilöt sen vuoksi, että he ovat asemansa puolesta tekemisissä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kanssa ja heillä on hyvin laaja-alainen näkemys organisaation tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvistä asioista. Heiltä saatiin myös tietoa henkilöstön näkemyksistä ja kokemuksista tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyen. Haastateltavat henkilöt toimivat melko erityyppisissä tehtävissä ja työskentelivät organisaatio X:n eri toimipisteissä, joten näin vastauksista saatiin monimuotoisia. Tutkimuksessa ei päätetty etukäteen haastateltavien määrää, vaan aineistonkeruu todettiin riittäväksi siinä kohtaa, kun haastatteluiden vastaukset alkoivat toistaa itseään eli saturaatio saavutettiin (Kananen 2015b, 146). Haastatteluiden toteutuksesta kerrotaan tarkemmin luvussa 6.1.

Kanasen (2012, 88–90) mukaan kirjallista aineistoa voidaan käyttää tutkimusaineistona sekä muun aineiston täydentäjänä. Käytettävän aineiston on tärkeää liittyä tutkimusongelmaan. Valmiiden aineistojen käytössä on tärkeää muistaa lähdekriittisyys ja usein tutkijan täytyy ensin muokata ja tulkita aineistoja, ennen kuin niitä voidaan hyödyntää tutkimuksessa (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2007, 181, 184).

Toimeksiantajayritykseltä saatuja dokumentteja käytettiin myös tutkimuksen pohja-aineistoina, sillä ne liittyivät hyvin oleellisesti tutkimusongelmaan. Dokumentteja olivat vuoden 2015 henkilöstökyselyn tulokset ja organisaation palkkahallinnosta saadut raportit. Organisaatiossa teetettiin vuonna 2015 henkilöstökysely, jonka yksi osio koostui tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysymyksistä. Henkilöstökyselyn tulosten

avulla saatiin ajankohtaista tietoa organisaation tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden nykytilanteesta, ja tulosten pohjalta laadittiin selvitys työpaikan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden nykytilanteesta tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaan. Henkilöstö- ja palkkaraporttien pohjalta laadittiin palkkakartoitus sekä selvitys naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin.

Analyysimenetelmät

Laadullista aineistoa voidaan analysoida useilla eri menetelmillä. Laadulliset aineistot eivät ole sidoksissa tiettyihin analyysimenetelmiin kuten määrälliset aineistot. Laadullinen tutkimus on erittäin joustava analysoinnin kannalta, sillä mikäli yhdellä analyysimenetelmällä ei saada vastauksia, voidaan käyttää toisia menetelmiä. (Kananen 2012, 116.)

Laadullisessa tutkimuksessa aineisto voi olla monissa eri muodoissa, ja se vaatii usein käsittelyä, ennen kuin sitä voidaan alkaa analysoida. Litterointi on yksi laadullisen aineiston käsittelyvaihe, jossa erilaiset tallenteet kirjoitetaan sanalliseen muotoon. (Kananen 2015b, 160.) Tutkijan päätettävissä on, litteroidaanko koko aineisto vai valikoiden teema-alueiden mukaan. Litterointiin ei ole olemassa yksiselitteisen tarkkaa ohjetta. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 222.) Tutkimuksessa tehdyt teema-haastattelut litteroitiin yleiskieliseen muotoon, mikä on yksi litteroinnin tarkkuuden taso. Yleiskielisessä litteroinnissa teksti kirjoitetaan kirjakielellä, ja tekstistä otetaan pois murre- ja puhekielen sanat. (Kananen 2015b, 161.)

Litteroinnin jälkeen litteroidut aineistot teemoiteltiin. Saaranen-Kauppinen ja Puusniekan (2006) mukaan teemoittelu on luonteva teemahaastatteluiden analysointikeino, jossa aineisto järjestellään haastatteluissa käytettyjen teemojen mukaisesti. Jokaisen teeman alle siirretään ne haastattelukohtat, jossa keskustellaan kyseisestä teemasta. Teemoittelu koettiin hyödylliseksi teemahaastatteluiden analysoinnissa, sillä sen avulla aineisto saatiin pilkottua selkeästi eri teemojen mukaan helpottaen näin aineiston tulkitsemista.

Laadullisella sisällönanalyysillä voidaan analysoida tekstimuodossa olevia aineistoja, kuten teemahaastatteluita, keskusteluita, raportteja ja muita kirjallisia dokumentteja. Usein aineistot ovat laajoja kokonaisuuksia, joiden sisälle piiloutuu ydinasia. Tutkijan tehtävänä on paljastaa sisältöanalyysin avulla tekstin ydinsisältö ja kuvata se ti-

vistetysti. Sisällönanalyysissä voidaan puhua myös sisällön erittelystä, jossa aineistoa tarkastellaan määrällisesti. Sisällönanalyysi voi siis olla sekä määrällistä että tekstuaalista analysointia. (Kananen 2012, 116.) Pietilä (1973) on todennut, että sisällön erittelystä tietoja voidaan koota sanallisesti ilmaistuna tai määrällisessä muodossa, luokiteltuina ja tilastoituina (Tuomi & Sarajärvi 2012, 105–106). Tutkimusaineistoina käytettyjä dokumentteja analysoitiin laadullisen sisällönanalyysin ja sisällön erittelyn keinoin.

Tutkimuksen luotettavuus

Luotettavuustarkastelun keskeisimpiä käsitteitä ovat reliabiliteetti ja validiteetti, joilla arvioidaan tutkimuksen luotettavuutta ja laatua. Reliabiliteetilla todetaan tutkimustulosten luotettavuus sillä perusteella, että tulokset ovat pysyviä ja ne eivät pohjaudu sattumaan. Pysyvyys määritellään niin, että uusintatutkimuksessa saadaan samat tulokset kuin aiemmassa tutkimuksessa. (Kananen 2015a, 112.) Validiteetilla tarkoitetaan tutkimuksen pätevyyttä eli sitä, onko tutkimuksessa tutkittu oikeita asioita (Kananen 2012, 164).

Kehittämistutkimuksen luotettavuuden arviointi on haastavaa, koska kehittämistutkimuksella ei ole omaa tutkimusmetodologiaa. Kehittämistutkimuksessa käytettävä tutkimusmenetelmä voi olla laadullinen tai määrällinen tai näiden kahden yhdistelmä. Kehittämistutkimus ei ole oma tutkimusmenetelmänsä, joten kehittämistutkimuksen luotettavuutta tarkastellaan tutkimuksessa käytettävän menetelmän luotettavuuskriteereillä. Luotettavuutta siis arvioidaan samoilla kriteereillä kuin laadullisessa ja määrällisessä tutkimuksessa. (Kananen 2015a, 111.) Tässä opinnäytetyössä luotettavuutta tarkastellaan laadullisen tutkimuksen luotettavuuskriteereillä, koska tutkimukseen valittiin laadullinen tutkimusote. Tutkimuksen luotettavuutta arvioidaan opinnäytetyön Pohdinta-osiossa (ks. luku 8 Pohdinta).

Kanasen (2015a, 113–115) mukaan laadullisen tutkimusmenetelmän luotettavuuskriteereitä ovat:

- vahvistettavuus
- arvioitavuus
- tulkinnan ristiriidattomuus
- luotettavuus (tutkitun kannalta)

- saturaatio.

Vahvistettavuus määritellään niin, että joku muu henkilö vahvistaa aineiston ja tutkimuksen tulosten oikeellisuuden. Hyvä tapa todentaa vahvistettavuus on antaa aineisto ja tulkinta luettavaksi henkilöille, joita asia koskee ja jotka ovat osallistuneet haastatteluun. Arvioitavuudella tarkoitetaan, että tutkimuksen aineisto ja tulkinnot dokumentoidaan ja kaikki tutkimuksessa tehdyt ratkaisut perustellaan. Tulkinnan ristiriidattomuus eli sisäinen validiteetti tarkoittaa, että kaksi tutkijaa tekee samanlaiset johtopäätökset aineistoista. Saturaatio eli kylläntyminen tapahtuu, kun aineistoista ilmenevät tutkimustulokset alkavat toistua ja ne eivät tuo enää uutta tietoa tutkimukseen. (Kananen 2015a, 113–115.)

Triangulaatio on myös yksi keino lisätä tutkimuksen luotettavuutta. Triangulaatio tarkoittaa useiden menetelmien tai lähestymistapojen käyttämistä samassa tutkimuksessa. Tutkimusta lähestytään siis monelta eri suunnalta ja eri lähestymistavoilla saadaan parempi käsitys tutkittavasta ilmiöstä. (Kananen 2012, 179.) Tässä tutkimuksessa hyödynnetään aineistotriangulaatiota, eli tutkimuksessa käytetään erilaisia aineistoja, joita ovat teemahaastattelut, henkilöstökyselyn tulokset ja palkkahallinnon raportit.

Aikaisemmat tutkimukset

Tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyviä tutkimuksia julkisella sektorilla on tehty Suomessa jonkin verran. Tanhua (2015, iii) on tehnyt pro gradun tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöstä Suomen ministeriöissä. Tutkimuksen tarkoituksena oli saada tietoa julkisen sektorin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelusta ja kerätä kokemuksia tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöstä. Leppänen (2015b, 7) on tehnyt ylemmän ammattikorkeakoulun opinnäytetyössään selvityksen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmien sisällöstä suomalaiselle tilastoviranomaiselle Tilastokeskukselle.

3 Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus työelämässä

Tässä luvussa esitellään tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden määritelmät sekä muut tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvät käsitteet, jotka esiintyvät tässä tutkimuksessa. Alaluvussa 3.1 kerrotaan myös tarkemmin julkisella sektorilla toimivien organi-

saatioiden keskeisistä käsitteistä, jotka esiintyvät tämän opinnäytetyön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa.

3.1 Työelämän tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden keskeiset käsitteet

Sukupuolten välinen tasa-arvo

Sukupuolten väliselle tasa-arvolle on useita eri määritelmiä, joita ovat muodollinen tasa-arvo, mahdollisuuksien tasa-arvo ja toteutunut tasa-arvo. Muodollinen tasa-arvo määritellään niin, että naisia ja miehiä koskevat samanlaiset säädökset ja ohjeet. Tällä tarkoitetaan sitä, että naiset ja miehet ovat samanlaisia ihmisiä, joiden tasa-arvo toteutuu takaamalla heille samanlaiset oikeudet niin taloudellisesti, poliittisesti kuin sosiaalisesti. Mahdollisuuksien tasa-arvo tarkoittaa, että molemmille sukupuolille taataan yhtäläinen arvostus ja yhtenäiset mahdollisuudet. Mahdollisuuksien tasa-arvon ajatuksena on, heikommassa asemassa olevia tuetaan ja eri-arvoisuus huomataan, jotta kaikilla olisi tasavertaiset lähtökohdat koulutukseen, työhön ja sosiaaliin elämään. Toteutuneessa tasa-arvossa eriarvoisuus on tunnistettu ja sitä aiheuttavat tekijät on muutettu, minkä tuloksena tasa-arvoisuus on lisääntynyt. Tässä työssä tasa-arvolla tarkoitetaan, että molemmat sukupuolet voivat samalla tavalla tehdä valintoja, kehittyä omassa työssään ja saada tunnustusta ilman sukupuolesta johtuvia rajoituksia. Molempien sukupuolten toimintamalleja, näkemyksiä ja tarpeita pidetään yhtäläillä arvossa. (Huhta ym. 2006, 30–31.)

Yhdenvertaisuus

Yhdenvertaisuuden määritelmä on, että kaikki ihmiset ovat samanarvoisia huolimatta sukupuolesta, iästä, alkuperästä, kansalaisuudesta, kielestä, uskonnosta, mielipiteestä, poliittisesta suuntautumisesta, perheestä, terveydentilasta, seksuaalisesta suuntautumisesta tai muusta ihmiseen liittyvästä syystä. Oikeudenmukaisessa yhteiskunnassa jokaisen ihmisen tulee saada hänelle kuuluvat perusoikeudet riippumatta hänen liittyvistä tekijöistä. (Yhdenvertaisuus 2016a.)

Syrjintä työelämässä

Syrjintä työelämässä tarkoittaa työntekijän tai työnhakijan erilaista kohtelua, joka johtuu henkilöön tai hänen läheiseensä liittyvästä ominaisuudesta. Ominaisuuksia,

joiden perusteella syrjintää tapahtuu, sanotaan syrjintäperusteiksi. (Yhdenvertaisuus 2016b.) Laissa säädettyssä syrjintäkiellosta ja syrjintäperusteista kerrotaan tarkemmin luvussa 4.2.

Samapalkkaisuus

Samapalkkaisuudella tarkoitetaan, että työntekijälle maksetaan samanarvoisesta työstä samaa palkkaa riippumatta sukupuolesta (Määttä 2008, 62–63). Työtehtävät katsotaan samanarvoisiksi, mikäli tehtävissä on yhtäläinen vastuu, kuormittavuus, osaamisvaatimus ja työolot. Edellä mainittujen asioiden palkassa huomioidaan työntekijän työssä suoriutuminen. (Kohti oikeudenmukaista palkkaa – Samapalkkaisuus-ohjelma 2012.)

Monimuotoisuus

Fluery (1999) on määritellyt monimuotoisuuden niin, että erilaisen ryhmäidentiteetin omaavat ihmiset yhdistyvät samassa sosiaalisessa järjestelmässä. Kundun ja Turanin (1999) mukaan monimuotoisuuden eri tekijöitä ovat rotu, sukupuoli, ikä, ihonväri, fyysinen vamma ja etninen alkuperä. (Rawat & Basergekar 2016, 488.)

3.2 Organisaation tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman käsitteet

Sopimusala

Sopimusala määräytyy sen työehtosopimuksen mukaan, johon työsuhdetta sovelletaan. Kunta-alalla sopimusalat on määritetty Kunnallisen työmarkkinalaitoksen ja työntekijäjärjestöjen tekemässä pääsopimuksessa. Työehtosopimus on työntekijäjärjestön ja työnantajan tai työnantajien järjestön yhteinen määräaikainen sopimus toimialaan liittyvistä työehdoista. (Sopimusala n.d.) Organisaatio X:n työntekijät kuuluvat useampaan eri sopimusalaan, joten näinollen organisaatiossa sovellettavia virka- ja työehtosopimuksia ovat kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus (KVTES), opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimus (OVTES) ja teknillisen henkilöstön virka- ja työehtosopimus (TS). (Kunta-alan virka- ja työehtosopimukset 2016.)

Kunta-alan palkkojen perusteet

Kuntasektorilla on toteutettu viime vuosien aikana palkkaus uudistus, jolla on pyritty edistämään palkkojen kilpailukykyä, motivoimaan työntekijöitä sekä kehittämään

toiminnan tuloksellisuutta. Työntekijöille halutaan tarjota oikeudenmukainen palkka, joka perustuu työn vaativuuteen, työkokemukseen, henkilökohtaisiin tuloksiin sekä yksikössä saavutettuihin tuloksiin. (Tehtäväkohtainen palkka perustuu työn vaativuuteen 2011.)

Kunta-alan palkat muodostuvat palkanosista, joita ovat tehtäväkohtainen palkka, henkilökohtainen lisä, työkokemuslisä ja mahdollinen tulospalkkio. Lisäksi viranhaltijoille ja työntekijöille voidaan maksaa erilaisia lisiä, kuten työaikakorvauksia. (KVTES 2014–2016: Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus 2014, 28.) Tehtäväkohtainen palkka on kunta-alan peruspalkka, joka muodostaa noin 66–83% kokonaispalkasta riippuen sovellettavasta sopimusalaista. Kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen, teknisten sopimusten ja lääkärisopimuksen sopimusaloilla on käytössä tehtävän vaativuuden arviointijärjestelmä eli TVA, jonka perusteella tehtäväkohtainen palkka määritellään. (Palkkaus rakentuu useista tekijöistä 2011; Tehtäväkohtainen palkka perustuu työn vaativuuteen 2011.) Tehtävän vaativuuden arvioinnissa huomioidaan erilaiset vaativuustekijät, kuten tehtävässä edellytettävä osaaminen, työn vaikutukset ja vastuu sekä työssä edellytettävät ihmissuhdetaidot (KVTES 2014–2016: Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus 2014, 26).

Henkilökohtaista lisän perusteena on yleensä viranhaltijan ja työntekijän ammatinhallinta ja työsuoritus, mutta perusteita voivat olla myös esimerkiksi erityisosaaminen, kehityshalukkuus ja tuloshakuisuus (KVTES 2014–2016: Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus 2014, 33). Viranhaltijalle ja työntekijälle maksetaan myös työkokemuslisää työvuosien ja sopimusalan perusteella. Kunta-alalla voidaan myös maksaa tulospalkkioita hyvän tuloksen saavuttamisesta. (Palkkaus rakentuu useista tekijöistä 2011.)

3.3 Tasa-arvo ja yhdenvertaisuuden nykytilanne työmarkkinoilla

Tasa-arvon nykytilanne kansainvälisellä tasolla ja Suomessa

Eriarvoisuus naisten ja miesten välillä jatkuu kansainvälisillä työmarkkinoilla. Monilla alueilla maailmassa naisilla on heikoimmat mahdollisuudet osallistua työmarkkinoille, suurimmat riskit jäädä työttömäksi ja huonoimmat todennäköisyydet sijoittua arvoistettuihin työtehtäviin. Maailmanlaajuisesti naisten työvoimaosuus on 50 %, kun mie-

hillä se on 76 %. Myös palkkaerot ovat edelleen merkittäviä, sillä kansainvälisellä tasolla palkkaeron arvioidaan olevan 23 %. Naiset siis ansaitsevat vain 77 % siitä, mitä miehet. Palkkaerojen kaventaminen on tapahtunut hitaasti ja mikäli kehitys jatkuu yhtä hitaana, palkkaerojen kaventamiseen kuluu vielä yli 70 vuotta. (Women at work 2016. 2016, xi, xvi.)

Tasa-arvon eteen tehdään paljon työtä koko maailmassa, ja muun muassa YK:n jäsenmaat ovat ryhtyneet toimiin sukupuolten välisen tasa-arvon saavuttamiseksi. Sukupuolten välisen tasa-arvon saavuttaminen on YK:n uuden kestävän kehityksen toimintaohjelman eli Agenda2030:n yksi merkittävämpiä tavoitteita (Agenda2030 – kestävän kehityksen tavoitteet maailmalle 2015). Tasa-arvo ja naisten taloudellinen asema on asetettu keskeisiksi tekijöiksi toimintaohjelmaan, jolla pyritään vähentämään köyhyyttä ja eriarvoisuutta sekä edistämään osallistavaa ja kestävää talouskasvua, täyttää ja tuottavaa työllisyyttä sekä ihmisarvoista työtä. (Women at work – Trends 2016. 2016, 1.)

Euroopan tasa-arvoinstituutti EIGE:n julkaiseman tasa-arvoindeksin mukaan Suomi on EU:n toiseksi tasa-arvoisin maa. Tasa-arvoindeksi mittaa sukupuolten naisten ja miesten välistä tasa-arvoa työn, rahan, tiedon, ajan, vallan ja terveyden osa-alueilla. Suomella on EU-keskiarvoa paremmat pisteet kaikilla muilla osa-alueilla paitsi terveydessä. Eniten Suomi sai pisteitä taloudellisesta asemasta, työelämäosallisuudesta, terveydestä ja poliittisesta vallasta. (Suomi on nyt EU:n toiseksi tasa-arvoisin maa – tavoitteeseen vielä matkaa 2015.) Suomi sijoittui neljänneksi työelämän osa-alueella, jolla mitataan työmarkkinoille osallistumista, segregatiota ja työn laatua. Tällä osa-alueella Suomen pisteluku on 72,6 pistettä, kun EU-maiden keskiarvo on 61,9 pistettä. (Gender equality index 2015 – Measuring gender equality in the European Union 2005–2012. 2016, 9-10, 30.)

Vaikka Suomea pidetään yhtenä maailman tasa-arvoisimmista maista, sukupuolten välinen palkkaero on edelleen merkittävä haaste työmarkkinoilla. Hallitus ja työmarkkinajärjestöt käynnistivät vuonna 2006 samapalkkaisuusohjelman, jolla pyrittiin kaventamaan sukupuolten välistä palkkaeroa reilusta 19 prosentista 15 prosenttiin vuoteen 2015 mennessä. Samapalkkaisuusohjelman kokonaisarvioinnin mukaan tähän tavoitteeseen ei kuitenkaan päästy taloudellisten vaikeuksien vuoksi, mutta palkkaeroa saatiin kuitenkin kavennettua 17 prosenttiin. (Lonka 2015, 5, 9-10.) Uusi sa-

mapalkkaisuusohjelma vuosille 2016–2019 on jo julkaistu, ja sen tavoitteena on palkkaeron kaventaminen 12 prosenttiin vuoteen 2025 mennessä (Samapalkkaisuusohjelma 2016–2019. 2016, 1).

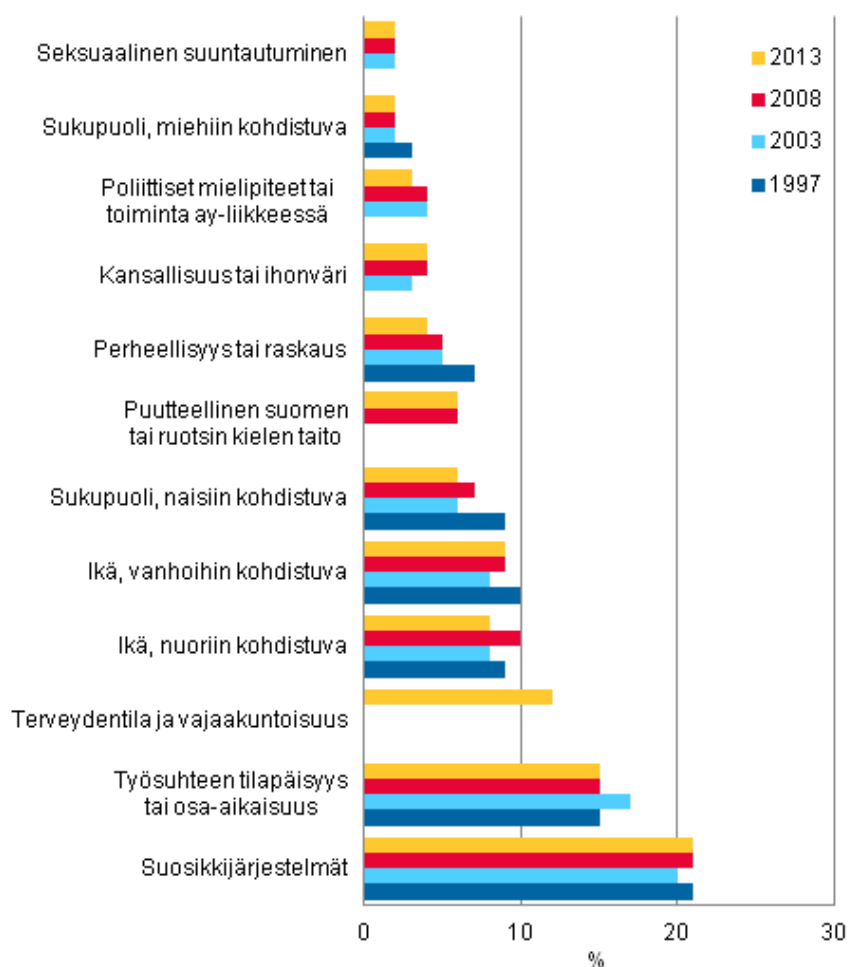
Yhdenvertaisuuden nykytilanne kansainvälisellä tasolla ja Suomessa

Vuonna 2015 tehtiin Eurobarometri-tutkimus syrjintään liittyen EU:n jäsenmaissa. Yli puolet kyselyyn vastanneista oli sitä mieltä, että työnhakijan yli 55 vuoden ikä koettiin haitalliseksi tekijäksi työnsaannissa. Lähes puolet vastanneista koki myös ihonvärin tai etnisen alkuperän sekä vamman haitalliseksi tekijäksi työnsaannissa. (Discrimination in the EU in 2015. 2015, 8.)

Eurobarometri-tutkimuksen mukaan eurooppalaisilla työpaikoilla tuetaan hyvin monimuotoisuutta edistäviä toimenpiteitä. Yli kolme neljäsosaa vastaajista tuki moninaisuusosaamisen kouluttamista työpaikoilla sekä työhönottomenettelyiden seurantaa. Lisäksi 69 % vastaajista tuki työvoimarakenteen seurantaa. Tutkimuksessa selvitettiin myös sitä, kuinka hyvin työpaikoilla edistetään monimuotoisuutta. Yli puolet vastaajista oli myös sitä mieltä, että työpaikoilla edistetään hyvin monimuotoisuutta nuorten ja sukupuolijakauman osalta. Vastaajat kokivat kuitenkin, että monimuotoisuutta edistettiin heikommin muiden osa-alueiden, kuten erityisesti seksuaalisen suuntautumisen ja sukupuoli-identiteetin osalta. (Discrimination in the EU in 2015. 2015, 9.)

Tilastokeskus teettää Suomessa viiden vuoden välein Työolotutkimuksen, jossa tutkitaan muun muassa työpaikoilla ilmenevää syrjintää. Vuonna 2013 tehdyn Työolotutkimuksen perusteella voidaan huomata, että naissukupuoleen sekä raskauteen ja perhesuhteisiin liittyvä syrjintä on selkeästi vähentynyt aikavälillä 1997–2013 (ks. kuvio 2). Myös työntekijöihin kohdistuva ikäsyrjintä on hieman vähentynyt (Työolotutkimus 2013, 6).

Suomalaisilla työpaikoilla tehdään eniten suosikkijärjestelmiin ja työsuhteen tilapäisyyteen tai osa-aikaisuuteen liittyviä syrjintähavaintoja, joiden määrissä ei ole juuri tapahtunut muutosta 1990-luvun lopun jälkeen. Terveystilaan tai vajaakuntoiseen liittyviä syrjintähavaintoja esiintyy kolmanneksi eniten. Puutteelliseen kotimaisen kielen taitoon liittyvää ja kansallisuuteen tai ihonväriin liittyvää syrjintää esiintyy melko vähän. Poliittisiin mielipiteisiin tai ay-toimintaan, miehiin kohdistuvaa ja seksuaaliseen suuntautumiseen liittyvää syrjintää esiintyy melko vähän palkansaajien keskuudessa. (Työolotutkimus 2013, 6-7.)



Kuvio 2. Suomalaisten palkansaajien syrjintähavainnot aikavälillä 1997–2013 (Syrjintää tai eriarvoista kohtelua työpaikallaan havainneiden palkansaajien osuus (%) syrjintäperusteen mukaan 2013)

4 Työelämän tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta koskevat säädökset

Tässä luvussa käsitellään tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvää lainsäädäntöä työelämässä. Luvussa esitellään tasa-arvolain ja yhdenvertaisuuslain keskeinen sisältö. Lisäksi luvussa 4.3 käydään läpi perustuslain, rikoslain, työ- ja virkasuhdelain, EU-direktiivien ja kansainvälisten sopimusten keskeiset kohdat, jotka liittyvät tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden sääntelyyn. Toimeksiantajaorganisaation palveluksessa on sekä työ- että virkasuhteessa olevia henkilöitä, minkä vuoksi tässä luvussa perehdytään niin työ- kuin virkasuhdelainsäädäntöönkin.

4.1 Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta, lyhyemmin tasa-arvolaki uudistui vuonna 2015. Tasa-arvolakia täydennettiin velvoitteella ehkäistä sukupuoli-identiteetin ja sukupuolen ilmaisuun liittyvää syrjintää sekä kieltämällä läheis- ja oletamaan perustuva syrjintä. Muita keskeisiä muutoksia olivat tasa-arvosuunnittelun laajeneminen koskemaan kaikkia koulutusasteita sekä tarkennukset tasa-arvosuunnitelmaan ja palkkakartoitukseen liittyviin yksityiskohtiin. (Jalonen & Ojanen 2015a; Kuittinen 2015.)

Tasa-arvolain tarkoituksena on estää syrjintää ja edistää tasa-arvoa eri sukupuolten välillä sekä parantaa naisten asemaa varsinkin työelämässä. Lisäksi lailla halutaan estää sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun liittyvä syrjintä. Tasa-arvolain soveltamisalaan sisältyvät lähes kaikki yhteiskunnalliset toimet, lukuun ottamatta perheenjäsenten tai yksityiselämän suhteita sekä uskonnonharjoitukseen liittyvää toimintaa. (L 8.8.1986/609, 1 §; Tasa-arvolaki pähkinäkuoressa n.d.)

Viranomaisilla on velvollisuus edistää sukupuolten välistä tasa-arvoa kaikessa toiminnassaan tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Lisäksi viranomaisten täytyy luoda ja vakiinnuttaa hallinto- ja toimintatavat, joilla saadaan turvattua sukupuolten välisen tasa-arvon edistäminen asioita käsiteltäessä ja niistä päätettäessä. Erityisen tärkeää on kiinnittää huomiota tasa-arvoa estäviin olosuhteisiin. (L 8.8.1986/609, 4 §.)

Työnantajaa sitoo velvollisuus edistää naisten ja miesten tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Työnantajan tulee toimillaan pyrkiä vaikuttamaan siihen, että avoimiin työpaikkoihin hakeutuisi molempien sukupuolten edustajia ja että naiset ja miehet työllistyisivät tasavertaisesti eri tehtäviin. Naisilla ja miehillä tulee olla myös samanaikaiset edellytykset edetä uralla. Työnantajan tulee edistää työehtoja sukupuolten välisen tasa-arvon mukaisesti ja luoda sekä naisille että miehille soveltuvat työolosuhteet. Työnantajan on myös mahdollistettava työ- ja perhe-elämän yhteensovittaminen naisille ja miehille sekä toimittava syrjintää ennalta ehkäisevällä tavalla. Mikäli työnantaja työllistää vakituisesti vähintään 30 henkilöä, tulee työnantajan laatia vähintään joka toinen vuosi palkkausta ja muita työsuhteen ehtoja käsittelevä tasa-arvosuunnitelma, jonka mukaisesti toteutetaan tasa-arvoa edistävät toimenpiteet. Tasa-arvosuunnitelmasta ja sen sisällöstä kerrotaan tarkemmin luvussa 5. (L 8.8.1986/609, 6 §, 6 a §.)

Suomessa tasa-arvolakia valvovat tasa-arvovaltuutettu ja yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta. Tasa-arvovaltuutetun tehtävänä on antaa ohjeita syrjintään ja tasa-arvosuunnitteluun liittyvissä asioissa ja puuttua tasa-arvolain vastaiseen toimintaan. Tasa-arvovaltuutettu voi viedä lainvastaiset tapaukset yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan tutkittavaksi. (Lainsäädäntö n.d.) Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta antaa oikeussuojaa syrjityksi tulleeille henkilöille ja voi uhkasakon avulla kieltää syrjivän toiminnan (Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta 1.1.2015 alkaen 2016).

4.2 Yhdenvertaisuuslaki

Yhdenvertaisuutta ja syrjintää koskeva sääntely muuttui vuoden 2015 alussa uuden yhdenvertaisuuslain astuessa voimaan. Uuden lain tarkoituksena on laajentaa yhdenvertaisuuden edistämisvelvollisuutta, ehkäistä entistä paremmin syrjintää ja tehostaa syrjityksi tulleiden oikeusturvaa. Uusi laki laajennettiin koskemaan viranomaisten lisäksi koulutuksen järjestäjiä, oppilaitoksia sekä työnantajia. (L 1325/2015, 1 §; Uusi yhdenvertaisuuslaki voimaan ensi vuoden alussa 2014.)

Työnantajilla ja viranomaisilla on velvollisuus arvioida työpaikan yhdenvertaisuuden toteutumista. Työnantajien tulee kehittää työolosuhteita työpaikan tarpeiden mukai-

sesti sekä niitä toimintatapoja, joita käytetään työntekijöitä valittaessa ja työntekijöitä koskevia päätöksiä tehtäessä. Myös viranomaisten on ryhdyttävä tehokkaisiin toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Työnantajan tai viranomaisen, joka työllistää säännöllisesti vähintään 30 työntekijää, tulee laatia suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi. (L. 1325/2014, 5 §, 7 §.) Yhdenvertaisuussuunnitelman sisällöstä kerrotaan tarkemmin luvussa 5.

Syrjinnän kieltö

Yhdenvertaisuuslaki (L. 1325/2014, 8 §) määrää syrjinnän kiellosta seuraavasti:

Ketään ei saa syrjiä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella.

Syrjintä on kiellettyä huolimatta siitä, onko kyseessä henkilöä itseään vai jotakuta toista koskeva tosiseikka tai oletamus. Välittömän ja välillisen syrjinnän lisäksi laki kieltää häirinnän, kohtuullisten mukautusten epäämisen sekä ohjeen tai käskyn syrjiä. (L. 1325/2014, 8 §.)

Välittömällä syrjinnällä tarkoitetaan sellaista syrjintää, jossa henkilöä kohdellaan hänen liittyvän syyn vuoksi epäsuotuisammin, kuin jotakuta muuta kohdeltaisiin samanlaisessa tilanteessa. Välillisessä syrjinnässä henkilö joutuu muihin nähden erityisen epäedulliseen asemaan näennäisesti puolueettoman säännön, perusteen tai käytännön nojalla. Välillinen syrjintä ei ole kuitenkaan kyseessä silloin, jos säännöllä, perusteella tai käytännöllä on hyväksyttävät tavoitteet ja tavoitteen saavuttamisessa käytetyt keinot ovat asianmukaisia. Häirinnäksi katsotaan tilanteet, jossa loukataan henkilöä tai ihmisryhmän arvoa ja koskemattomuutta tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti siten, että luodaan uhkaava, halveksuva tai vihamielinen ilmapiiri. (L. 1325/2014, 10 §, 13 §, 14§; Kuoppamäki 2008, 72.)

Työnantaja ei saa evätä kohtuullisia mukautuksia vammaisten ihmisten yhdenvertaisuuden toteuttamiseksi. Mikäli vammainen henkilö kokee tulleen syrjityksi työtä hakiessaan, työnantajan tulee antaa hänelle välittömästi kirjallinen selvitys menettelystä perusteluista. Laissa määrätään myös vastatoimien kiellosta, eli henkilöä ei saa kohdella epäsuotuisasti hänen vedotessaan yhdenvertaisuuslaissa säädettyihin oikeuksiin, osallistuessaan syrjintään liittyvän asian selvittämiseen tai ryhtyessään toi-

menpiteisiin yhdenvertaisuuden parantamiseksi. Myös syrjivästä työpaikkailmoittelusta on säädetty, että työnantaja ei saa avoimesta työpaikasta ilmoittaessaan edellyttää hakijalta ilman oikeutuksia yhdenvertaisuuslaissa mainittuja henkilön ominaisuuksia. (L. 1325/2014, 15 §, 16 §, 17 §; Sarkio & Orkola 2015, 2.)

Oikeutettu eri asemaan asettaminen

Yhdenvertaisuuslain (L. 1325/2014, 9§, 11 §, 12§) mukaan positiivista erityiskohtelua ei katsota syrjinnäksi, mikäli sen tarkoitusperiä ovat yhdenvertaisuuden edistäminen tai syrjinnän haittojen ehkäisy tai poistaminen. Myös erilainen kohtelu on sallittua, jos kohtelu on lakiin perustuvaa ja jos sillä on hyväksyttävät tavoitteet ja keinot tavoitteiden saavuttamiseksi. Erilainen kohtelu työsuhteessa ja työhön otettaessa on hyväksyttävää, mikäli kyseessä on työtehtävien laatuun ja suorittamiseen liittyvät vaatimukset ja kohtelu on oikein suhtautettua. Ikään ja asuinpaikkaan perustuva erilainen kohtelu on oikeutettua, jos se perustellaan työllisyyspoliittisella tai työmarkkinoita koskevalla tavoitteella tai eläke- tai työttömyysetuuksien saamisedellytyksillä.

Kohtuulliset mukautukset

Työnantajaa sitoo velvollisuus tehdä asianmukaisia ja kussakin tilanteessa tarvittavia kohtuullisia mukautuksia, jotta vammaisen henkilö kykenee suoriutumaan yhdenvertaisesti työtehtävistä ja edetä urallaan. Mukautukset voivat kohdistua niin työympäristöön, -välineisiin kuin työnjärjestelyihin. Kohtuullisten mukautusten epääminen katsotaan syrjinnäksi yhdenvertaisuuslaissa. (L. 1325/2014, 15 §; Siitonen 2015, 20–21.)

Yhdenvertaisuuslain noudattamista valvotaan yhdenvertaisuusvaltuutetun, yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan sekä työsuojeluviranomaisten toimesta. Työelämässä yhdenvertaisuuden valvomisesta ovat vastuussa työsuojeluviranomaiset. (L. 1325/2014, 18 §.) Syrjityksi tai vastatoimien kohteeksi joutuneella henkilöllä on oikeus saada hyvitys työnantajalta. Hyvitys määräytyy teon vakavuuden, laadun ja keskon mukaan. (Kiiski 2015, 13–14.)

4.3 Muut säädökset

Perustuslaki

Suomen perustuslain 2 luvussa (L. 11.6.1999/731, 6 §) säädetään yhdenvertaisuudesta ja tasa-arvosta. Lain mukaan ketään ei saa asettaa eriarvoiseen asemaan ilman perusteltua syytä sukupuolen, iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan tai muun henkilöön liittyvän tekijän vuoksi. Sukupuolten tasa-arvoa on myös edistettävä yhteiskunnassa ja työelämässä, erityisesti palkkauksessa ja työsuhteen muissa ehdoissa sen mukaan, kuin laissa on tarkemmin säädetty.

Lisäksi perustuslaissa on kaksi työelämän yhdenvertaisuutta koskevaa säädöstä. Perustuslain (L. 11.6.1999/731, 18 §) mukaan ketään ei saa irtisanoa työstä ilman perusteltua syytä. Perustuslaissa (L. 11.6.1999/731, 125 §) on myös säädetty, että määrättyihin julkisiin virkoihin voidaan nimittää ainoastaan Suomen kansalainen. Virkoihin nimitykset perustuvat ammattitaitoon, kykyyn ja koeteltuun kansalaiskuntoon. (Leppänen 2015a, 1.)

Rikoslaki

Rikoslaisissa kielletään työhön liittyvä syrjintä. Lain mukaan työnantaja, joka ilmoittaessaan työpaikasta, valitessaan työntekijää tai työsuhteen aikana asettaa työntekijän tai työnhakijan huonoon asemaan

- rodun, alkuperän, kansalaisuuden, ihonvärin, kielen, sukupuolen, iän, perhe- taustojen, sukupuolisen suuntautumisen, perimän, vamman tai terveydentilan tai
- uskonnon, yhteiskunnallisen mielipiteen, poliittisen tai ammatillisen toiminnan tai muun vastaavan syyn perusteella,

voidaan tuomita työsyrynnästä sakolla tai vankeusrangaistuksella enintään kuudeksi kuukaudeksi. (L. 19.12.1889/39, 3 §.)

Kiskonnantapainen työsyryntä on kyseessä silloin, mikäli työntekijä tai työnhakija asetetaan työsyryntätapauksessa merkittävän huonoon asemaan hyväksikäyttämällä henkilön taloudellista ahdinkoa, riippuvaista asemaa, ymmärtämättömyyttä, ajattelumattomuutta tai tietämättömyyttä. Tällöin tekijä tuomitaan sakkoon tai vankeus-

rangaistukseen enintään kahdeksi vuodeksi, ellei tapauksesta ole määrätty muussa laissa ankarampaa rangaistusta. (L. 19.12.1889/39, 3 a §.)

Työsopimuslaki

Työsopimuslaissa (L. 26.1.2001/55, 2§) on säädetty työnantajan velvollisuudesta kohdella työntekijöitä tasapuolisesti, ellei säännöksestä poikkeaminen ole perusteltua huomioon ottaen työntekijöiden tehtävät ja asema. Työnantaja ei saa kohdella epäedullisemmin määräaikaisessa tai osa-aikaisessa työsuhteessa olevia työntekijöitä työsuhteen kestoajan tai työajan pituuden takia, ellei tällaiselle toiminnalle ole asianmukaisia perusteita. Työsopimuslaissa (L. 26.1.2001/55, 2 §, 9 §) määrätään myös irtisanomisperusteista, ja näinä ei voida pitää työntekijän poliittisia, uskonnollisia tai muita mielipiteitä, työntekijän raskautta tai perhevapaata. Työntekijää ei saa myöskään irtisanoa hänen sairautensa tai vammansa takia, ellei hänen työkykynsä ole merkittävästi heikentynyt näistä syistä.

Laki kunnallisesta viranhaltijasta

Laki kunnallisesta viranhaltijasta velvoittaa työnantajia kohtelemaan viranhaltijoita tasapuolisesti, ellei säännöksestä poikkeaminen ole perusteltua huomioon ottaen viranhaltijoiden tehtävät ja asema. Määräaikaisissa tai osa-aikaisissa virkasuhteissa olevia henkilöitä ei saa kohdella epäedullisemmin kuin muita virkasuhteissa olevia, ellei työnantajalla ole perusteltuja ja painavia syitä. (L. 11.4.2003/304, 12 §.) Syrjintä irtisanomistilanteissa on myös kiellettyä laissa, jonka mukaan irtisanomisperusteina ei voida pitää viranhaltijan sairautta tai vammaa, ellei työkyky ole merkittävästi heikentynyt, tai mielipidettä tai osallistumista poliittiseen, uskonnolliseen tai yhdistystoimintaan. Raskaana tai virkavapaalla olevia viranhaltijoita koskee sama irtisanomissuoja kuin työntekijällä työsuopimuslain mukaan. (L. 11.4.2003/304, 35 §, 38 §.)

EU-direktiivit

EU:ssa on säädetty useita syrjintää koskevia direktiivejä, joiden tarkoituksena on tarkentaa EU:n perusoikeuskirjan ja Euroopan Unionin toiminnasta annetun sopimuksen (SEUT) sisältämiä syrjintäkieltoja. SEUT 19 artiklassa on määrätty EU:n toimivallasta antaa syrjintää kieltäviä direktiivejä, joita ovat esimerkiksi rotusyrjintä- ja työsyryjintä-direktiivit. (Leppänen 2015a, 2.)

Syrjintädirektiivissä (2000/43/EY) kielletään välitön ja välillinen syrjintä, joka perustuu rotuun tai etniseen alkuperään. Häirintä katsotaan direktiivissä syrjinnäksi, kun se kohdistuu henkilön rotuun tai etniseen alkuperään tai kun hänen arvoaan loukataan haitallisella käytöksellä luoden uhkaava ja vihamielinen ilmapiiri. Lisäksi ohje harjoittaa henkilöön kohdistuvaa syrjintää rodun tai alkuperän perusteella katsotaan syrjiväksi toiminnaksi. Syrjintädirektiivin soveltamisala on hyvin laaja, sillä se koskee niin työelämää, sosiaalietuuksia, koulutusta kuin yleisesti saatavilla olevien tavaroiden ja palveluiden saatavuutta ja tarjontaakin.

Työsyrjintädirektiivin (2000/78/EY) tarkoituksena on ehkäistä uskontoon tai vakaumukseen, vammaisuuteen, ikään tai sukupuoliseen suuntautumiseen liittyvä välitön ja välillinen syrjintä. Häirintä katsotaan syrjinnäksi, jos se kohdistuu johonkin edellä mainittuihin seikkoihin ja jos henkilön arvoa loukataan haitallisella käytöksellä luoden uhkaava ja vihamielinen ilmapiiri. Käskeytä tai ohjetta syrjiä henkilöä edellä mainituilla seikoilla voidaan pitää myös syrjintänä. Työsyrjintädirektiivissä on myös säädetty työnantajan velvollisuuksista tehdä kohtuullisia mukautuksia vammaisten osalta. Tätä direktiiviä sovelletaan sekä yksityisellä että julkisella sektorilla ammatin harjoittamiseen, ammatilliseen koulutukseen, työoloihin ja työntekijä- tai työnantaja-järjestötoimintaan liittyvissä tilanteissa.

Tasa-arvodirektiivistä annetusta uudelleenlaaditussa toisinnossa (2006/54/EY) kielletään sukupuolten välinen välitön tai välillinen syrjintä liittyen työhönottoon, työpäikan saantiin, itsenäiseen ammatinharjoitukseen, irtisanomisehtoihin ja mahdollisuuksiin kouluttautua, edetä uralla tai liittyä ammattijärjestöihin. Lisäksi SEUT:n artikkelissa 157 on kielletty sukupuoleen perustuva syrjintä, joka liittyy samasta työstä maksettavaan palkkaan. Direktiivissä on kielletty välittömän ja välillisen syrjinnän lisäksi häirintä ja sukupuolinen häirintä. Häirinnällä tarkoitetaan sukupuoleen kohdistuvaa ei-toivottavaa käytöstä, jossa henkilöä loukataan luomalla uhkaava ja vihamielinen ilmapiiri. Sukupuolisessa häirinnässä on puolestaan kyse ei-toivotusta sanallista, sanattomasta tai fyysisestä sukupuolisesta käytöksestä, jolla loukataan henkilöä etenkin luomalla uhkaava ja vihamielinen ilmapiiri.

Kansainväliset sopimukset

Kansainvälinen työjärjestö ILO on YK:n vanhin erityisjärjestö, joka edistää työelämän oikeuksia globaalisti. ILO luo kansainvälisiä työelämää koskevia yleissopimuksia ja valvoo niiden noudattamista. Suomi on ollut ILO:n jäsenenä vuodesta 1920. (Kansainvälinen työjärjestö ILO 2016.) ILO on luonut useita eri yleissopimuksia, joilla pyritään edistämään tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta työelämässä. Näitä sopimuksia ovat:

- Yleissopimus nro 100: samanarvoisesta työstä miehille ja naisille maksettava sama palkka
- Yleissopimus nro 111: työmarkkinoilla ja ammatinharjoittamisen yhteydessä tapahtuva syrjintä
- Yleissopimus nro 156: perhehuoltovelvollisuuksia omaavien mies- ja naistyöntekijöiden samanlaiset mahdollisuudet ja yhdenvertainen kohtelu (Kansainväliset sopimukset n.d.)

Yleissopimuksen nro 100 mukaan jokaisen ILO:n jäsenvaltion täytyy turvata voimassaolevan palkkojenmääräysmenetelmän mukaan samanarvoisesta työstä maksettava sama palkka miehille ja naisille. Yleissopimus nro 111 velvoittaa jokaisen jäsenmaan kehittämään ja noudattamaan sellaista politiikkaa, jolla pyritään edistämään yhtäläisten mahdollisuuksien suomista ja tasa-arvoista kohtelua työmarkkinoilla sekä ehkäisemään syrjintää. Sopimuksella 156 halutaan tarjota perheellisille mies- ja naistyöntekijöille samanlaiset edellytykset osallistua työelämään, ilman että he joutuvat syrjityksi ja että heidän työ- ja perhevelvollisuutensa joutuvat ristiriitaan. (Kansainvälisen työjärjestön ILO:n yleissopimukset 2005, 221, 281, 442.)

5 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelu työpaikoilla

Tässä luvussa kerrotaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelusta ja tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmien laatimisesta. Luvussa 5.1 on esiteltyä tasa-arvosuunnitelman keskeinen sisältö. Yhdenvertaisuussuunnitelmasta kerrotaan luvussa 5.2.

5.1 Tasa-arvosuunnitelma

Työnantaja on vastuussa tasa-arvosuunnitelman laatimisesta ja siitä, että suunnitelman sisältö on tasa-arvolain vaatimusten mukainen. Suunnitelma voi olla osana henkilöstö- tai koulutussuunnitelmaa tai työsuojelun toimintaohjelmaa, ja se voidaan laatia myös samanaikaisesti yhdenvertaisuussuunnitelman kanssa. Tasa-arvosuunnitelma on tehtävä vähintään joka toinen vuosi, mutta mikäli suunnitelma tehdään vuosittain, voidaan palkkakartoitus sopia tehtäväksi joka kolmas vuosi. (Mikä on tasa-arvosuunnitelma n.d.; Selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta n.d.)

Työnantajan tulee laatia tasa-arvosuunnitelma yhdessä henkilöstöä edustavien henkilöiden, kuten luottamusmiehen, luottamusvaltuutetun tai työsuojeluvaltuutetun kanssa. Henkilöstön edustajilla täytyy olla riittävät mahdollisuudet osallistua ja vaikuttaa kaikkiin tasa-arvosuunnitelman tekovaiheisiin. Lisäksi työnantajan tulee antaa henkilöstön edustajille tarpeeksi tietoa, jotta he pystyvät käsittelemään asian. Tasa-arvosuunnitelmasta ja sen päivityksestä on tiedotettava työntekijöitä. (L. 8.8.1986/609, 6 a §; Mikä on tasa-arvosuunnitelma n.d.)

Tasa-arvolaisissa (L. 8.8.1986/609, 6 a §) määrätään tasa-arvosuunnitelman vähimmäisisällöstä, ja sen mukaan suunnitelmaan tulee sisällyttää seuraavat asiat (Mikä on tasa-arvosuunnitelma n.d.):

- selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta ja sen osana erittely sukupuolten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä kartoitus naisten ja miesten tehtäväluokituksista, palkoista ja palkkaeroista
- suunnitellut toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi ja palkkatasa-arvon saavuttamiseksi
- arvio aikaisemman tasa-arvosuunnitelman toimenpiteiden toteutuksesta ja tuloksista.

Vuonna 2015 uudistuneen tasa-arvolain myötä lakiin tuli uusi 6 c §, jossa veloitetaan työnantajia ehkäisemään sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun liittyvää syrjintää. Työnantajan on huomioitava myös tämä tasa-arvosuunnitelmassa ja siihen sisällytettävissä toimenpiteissä. (L. 8.8.1986/609, 6 c §; Mikä on tasa-arvosuunnitelma n.d.)

Selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta

Tasa-arvosuunnitelmaa laadittaessa on tärkeää kiinnittää huomioita juuri niihin asioihin, jotka ovat tärkeitä oman työpaikan tasa-arvotilanteen kannalta. Tämän vuoksi työpaikan tasa-arvon nykytilanne on selvitettävä ennen tasa-arvosuunnitelman laatimista, jotta suunnitelmaa varten saadaan riittävä tietoperusta. Selvityksen tulee koskea koko henkilöstöä. Tasa-arvoselvityksen pyrkimyksenä on tunnistaa nais- ja miestyöntekijöiden asemaan liittyvät ongelmakohdat, joihin voidaan tasa-arvosuunnittelun avulla puuttua. Kuviossa 3 havainnollisesta eri teemoja, joita tasa-arvoselvityksessä voidaan tutkia. (Huhta ym. 2006, 68; Selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta n.d.)

Henkilöstöön liittyvät tiedot	<ul style="list-style-type: none"> • Yleinen sukupuolijakauma sekä iän, henkilöstöryhmän ja työsuhteen mukaan
Työaika	<ul style="list-style-type: none"> • Työajat • Ylityöt • Tyytyväisyys työaikoihin
Urakehitys	<ul style="list-style-type: none"> • Mahdollisuudet kouluttautua • Syrjintä • Mahdollisuudet edetä uralla
Työyhteisö ja -ilmapiiri	<ul style="list-style-type: none"> • Johtaminen ja esimiestyö • Osallistumis- ja vaikutusmahdollisuudet • Työilmapiiri
Työssäjaksaminen	<ul style="list-style-type: none"> • Kiireen kokeminen • Kuormittavuuden muutokset • Työn rasittavuus
Sukupuolinen häirintä	<ul style="list-style-type: none"> • Häirinnän esiintyminen • Häirinnän jatkuvuus
Työ- ja perhe-elämän yhdistäminen	<ul style="list-style-type: none"> • Mahdollisuus perhevapaisiin • Suhtautuminen poissaoloihin
Oma kokemus tasa-arvosta	<ul style="list-style-type: none"> • Arvio tasa-arvon toteutumisesta

Kuvio 3. Tasa-arvoselvityksen aihealueita (Huhta ym. 2006, 71, muokattu)

Palkkakartoitus on tärkeä osa tasa-arvosuunnitelmaa, ja se tulee sisällyttää osaksi tasa-arvoselvitystä (Palkkakartoitus n.d). Palkkakartoituksen tarkoituksena on selvittää, onko samalla työpaikalla samoissa tehtävissä työskentelevien naisten ja miesten palkoissa perusteettomia eroja. Mikäli palkkakartoituksen vaativuus- tai tehtäväryhmittäisessä tai muilla perusteilla tehdyssä tarkastelussa ilmenee palkkaeroja eri sukupuolten välillä, tulee työnantajan selvittää näiden erojen perusteet. Jos työpaikan käytössä on palkanosista koostuva palkkajärjestelmä, tulee erojen selvittämiseksi tutkia keskeisiä palkanosia. Jos palkkaeroille ei löydetä perusteltuja syitä, työnantajan on tehtävä tarvittavat toimenpiteet palkkatasa-arvon saavuttamiseksi. (L. 8.8.1986/609, 6 b §.)

Huhdan ja muiden (2006, 68–69) mukaan tasa-arvoselvityksessä käytettäviä tietolähteitä ovat henkilöstöhallinnon raportit sekä työntekijöiden kokemustieto. Henkilöstöhallinnosta saatavia tietoja ovat esimerkiksi henkilöstön palkkatiedot sekä sukupuolten sijoittuminen eri tehtäviin. Työntekijöiltä on äärimmäisen tärkeää saada tietoa heidän kokemuksistaan tasa-arvoon liittyen, koska tasa-arvo rakentuu suurilta osin ihmisten omista kokemuksista. Työntekijöiden omia kokemuksia tasa-arvoon liittyen voidaan kartoittaa henkilöstö- tai tasa-arvokyselyn ja keskusteluiden avulla.

Suunnitellut toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi

Tasa-arvoselvityksen jälkeen työnantaja ja henkilöstön edustajat päättävät toimenpiteistä tasa-arvon edistämiseksi. Tasa-arvoselvityksen analysointi ja toimenpiteiden päättäminen ovat merkittävimpiä osia tasa-arvosuunnittelussa. Toimenpiteitä päädetessä pitäisi pyrkiä mahdollisimman käytännönläheisiin asioihin, ja tavoitteet voidaan suunnitella niin lyhyelle kuin pitkällekin aikavälille. Toimenpiteille tulee määrittää aikataulu ja vastuuhenkilöt. (Toimenpiteet ja arvio toteutumisesta n.d.) Yleensä parhaimpaan tulokseen päästään, kun tasa-arvosuunnitelmassa paneudutaan muutamaankin kehittämiskohteeseen kerrallaan ja niille asetetaan mahdollisimman konkreettiset toimenpiteet (Huhta ym. 2006, 78).

Arvio toimenpiteiden toteutuksesta ja tuloksista

Tasa-arvosuunnitelmassa on myös oltava arvio aikaisemman tasa-arvosuunnitelman toimenpiteiden toteutumisesta ja tuloksista. Tarkoituksena on seurata tasa-arvosuunnitelman tavoitteiden toteutumista ja käyttää tuloksia apuna uuden tasa-

arvosuunnitelman laadinnassa. Tasa-arvosuunnitelmassa käydään läpi toimenpiteiden seurannasta vastuussa olevat henkilöt sekä toimenpiteiden onnistumista arvioivat kriteerit. (Toimenpiteet ja arvio toteutumisesta n.d.)

5.2 Yhdenvertaisuussuunnitelma

Yhdenvertaisuuslaki velvoittaa työnantajan edistämään yhdenvertaisuutta työpaikalla, ja työnantajan tulee laatia yhdenvertaisuussuunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Edistämistoimenpiteiden tarkoituksena on, että työpaikalla toimittaisiin rekrytoinneissa, tehtäväjaoissa, koulutuksiin pääsyissä, palkoissa ja työsuhteasioissa täysin syrjimättömästi. Työnantajien on laadittava uuden yhdenvertaisuuslain mukainen suunnitelma 1.1.2017 mennessä. Yhdenvertaisuussuunnitelmaa ja siinä mainittuja toimenpiteitä on käsiteltävä yhdessä henkilöstön ja heidän edustajiensa kanssa. (Kiiski 2015, 2-3.)

Yhdenvertaisuussuunnitelmalle ei ole asetettu tarkkoja sisältövaatimuksia, toisin kuin tasa-arvosuunnitelmalle. Yhdenvertaisuussuunnitelmaan tulee kuitenkin sisällyttää ne keinot ja toimenpiteet, joilla työnantaja aikoo edistää yhdenvertaisuutta työpaikalla. Suunnitelmaa tehtäessä työnantajan tulee pyrkiä tunnistamaan kaikenlainen syrjivä toiminta ja puuttua siihen. Ennen yhdenvertaisuussuunnitelman laatimista voidaan toteuttaa nykytilanteen arviointi, joka kuvataan yhdenvertaisuussuunnitelmassa. Yhdenvertaisuussuunnitelman toimenpiteiden toteutumista ja tuloksia on tärkeää seurata säännöllisin väliajoin, ja suunnitelmaan on myös hyvä sisällyttää suunnitelman seurantamenetelmät. (Kiiski 2015, 3.)

Yhdenvertaisuussuunnitelmaa laadittaessa on tärkeää muistaa, että valtaosa syrjintäperusteisiin liittyvistä tiedoista on arkaluontoista ja luottamuksellista. Yhdenvertaisuussuunnitelmassa suositellaan mainitsemaan, mikäli työnantaja aikoo toteuttaa toiminnassaan positiivista erityiskohtelua. Lisäksi oleellista on muistaa erilaisen kohtelun oikeuttamisperusteet. (Kiiski 2015, 3.)

6 Tutkimuksen toteutus ja tulokset

Tässä luvussa kerrotaan tutkimuksen toteutuksesta ja tutkimuksessa saaduista tuloksista. Tutkimuksen tulokset on jaettu kahteen eri teemaan, joista ensimmäistä eli

selvitystä organisaation tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanteesta käsitellään alaluvussa 6.2. Tähän osioon on koottu tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden nykytila-analyysi henkilöstökyselyn ja teemahaastatteluiden tulosten perusteella, selvitys naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin ja palkkakartoitus. Alaluvussa 6.3 käsitellään toista teemaa eli toimenpiteitä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi.

6.1 Tutkimuksen toteutus

Opinnäytetyöprosessi alkoi tammikuussa 2016, jolloin saatiin aihe-ehdotus toimeksiantajalta tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman laatimisesta. Helmikuussa 2016 saatiin toimeksiantajaorganisaatiolta myönteinen tutkimuslupapäätös ja opinnäytetyön ohjaajalta hyväksyntä aiheelle. Tämän jälkeen opinnäytetyötä aloitettiin työstämään perehtymällä aiheeseen ja rakentamalla teoreettista viitekehystä. Tutkija perehtyi myös erilaisiin oppaisiin ja malleihin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman laadintaa koskien, jotta saatiin muodostettua hyvä käsitys tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmien sisällöstä. Lisäksi tärkeää oli perehtyä syvällisesti uudistuneisiin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslakeihin, jotta tiedettiin millaisia asioita laki edellyttää tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmalta.

Toukokuussa 2016 aloitettiin varsinainen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tekeminen. Tällöin aloitettiin selvityksen tekeminen organisaation tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanteesta tutkimalla organisaatio X:n henkilöstökyselyn tuloksia. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusselvitykseen sisällytettiin yleinen selvitys organisaation tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden nykytilanteesta sekä erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin ja palkkakartoitus. Palkkakartoituksessa käsiteltiin keskeisempiä palkanosia, joita ovat tehtäväkohtaisen palkan lisäksi palvelusaikaan sidotut palkanlisät ja muut henkilökohtaiset lisät.

Teemahaastattelut toteutettiin toukokuussa 2016, ja jokaiselle haastateltavalle lähetettiin etukäteen teemahaastattelukutsu, jossa kerrottiin opinnäytetyön tavoitteet, teemahaastattelun tarkoitus ja haastatteluiden toteutustapa (ks. liite 1). Haastattelumuodoksi valikoituivat yksilöhaastattelut sen perusteella, että tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvät kokemukset ovat hyvin henkilökohtaisia asioita, jolloin Kanasen (2015b, 149) mukaan haastattelumuodoksi tulee valita yksilöhaastattelu.

Teemahaastattelua varten laadittiin teemahaastattelurunko, johon kirjattiin ylös haastatteluissa käsiteltävät teemat sekä haastateltavan taustatiedot (ks. liite 2). Haastattelua varten laadittiin myös tarkentavat kysymykset, mutta näitä ei jaettu haastateltaville (ks. liite 3).

Teemahaastatteluun osallistui kuusi organisaatio X:n henkilöstötiimin jäsentä, joiden kokoonpano muodostui yhdestä luottamusmiehestä, yhdestä työsuojeluvaltuutetusta, yhdestä henkilöstön edustajasta ja kolmesta esimiesasemassa olevasta henkilöstä. Teemahaastattelut kestivät noin 30–40 minuuttia ja haastattelut äänitettiin kahden nauhurin avulla. Haastatteluiden jälkeen teemahaastattelut litteroitiin ja analysoitiin teemoittelun avulla.

Tutkimuksen tulokset ja johtopäätökset käytiin yhdessä läpi organisaatio X:n henkilöstöpäällikön kanssa, ja lisäksi tutkija esitteli näiden pohjalta ehdotukset kehitettävistä toimenpiteistä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaan. Toimenpiteistä ja niiden toteutukseen liittyvistä yksityiskohdasta sovittiin yhdessä henkilöstöpäällikön kanssa. Tämän jälkeen tutkija laati organisaatio X:lle tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman.

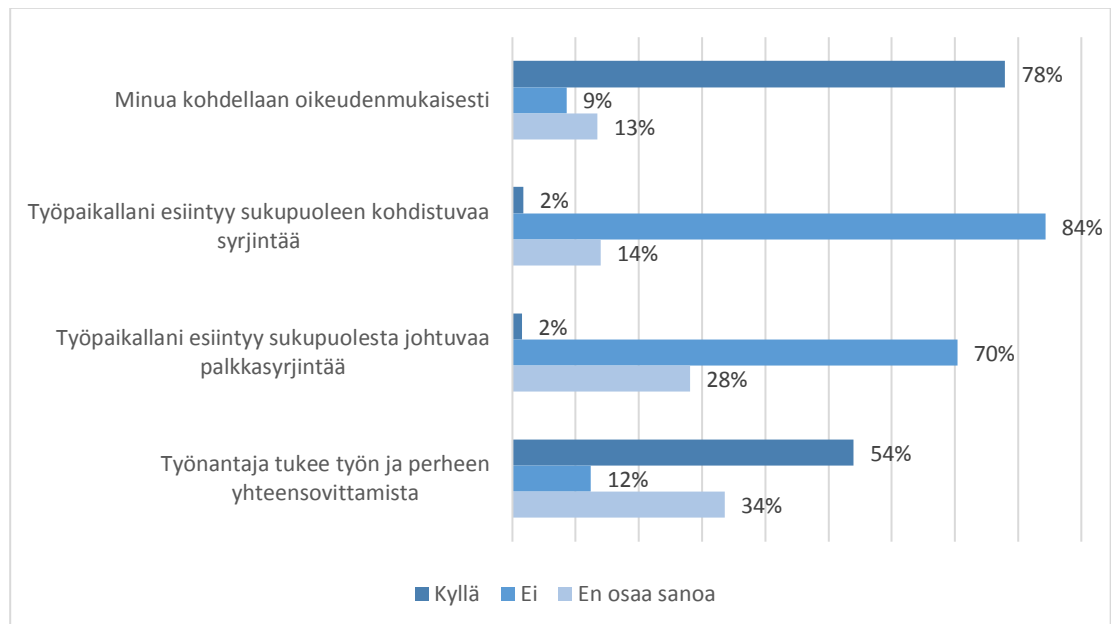
6.2 Selvitys organisaation tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanteesta

Selvitys työpaikan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden tilasta

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusselvityksen aineistona ovat vuoden 2015 henkilöstökyselyn tulokset ja organisaation palkkahallinnosta saadut raportit. Organisaatio X:n henkilöstökyselyn vastausprosentti oli 73 %, ja kyselyyn vastanneista 64 % oli naisia ja 36 % oli miehiä. Henkilöstökyselyssä kysyttiin yhteensä 8 kysymystä koskien tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta. Tasa-arvoa koskevien kysymysten vastauksia havainnollistetaan kuvioissa 4 ja 5. Yhdenvertaisuuteen liittyvien kysymysten vastaukset on havainnollistettu kuviossa 6.

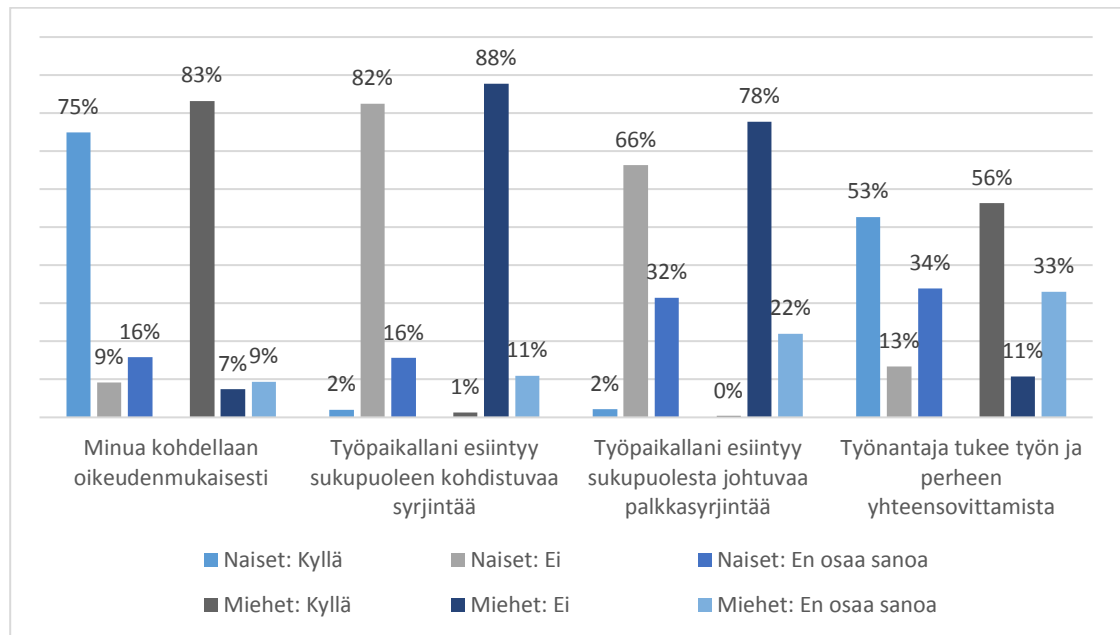
Henkilöstökyselyssä vastaajilta kysyttiin, kokevatko he saavansa oikeudenmukaista kohtelua (ks. kuvio 4). Yli kolme neljännestä vastaajista (78 %) koki saavansa oikeudenmukaista kohtelua. Vastausten perusteella työpaikalla ilmenee vain vähän sukupuoleen kohdistuvaa syrjintää (2 %) tai sukupuolesta johtuvaa palkkasyrjintää (2 %). Kyselyssä kysyttiin myös työntekijöiden näkemyksiä siitä, tukeeko työnantaja työn ja

perheen yhteensovittamista. Vastanneista vain reilu puolet (54 %) koki työnantajan tukevan työn ja perheen yhteensovittamista, kun taas reilu kolmannes (34 %) vastaa- jista oli eri mieltä.



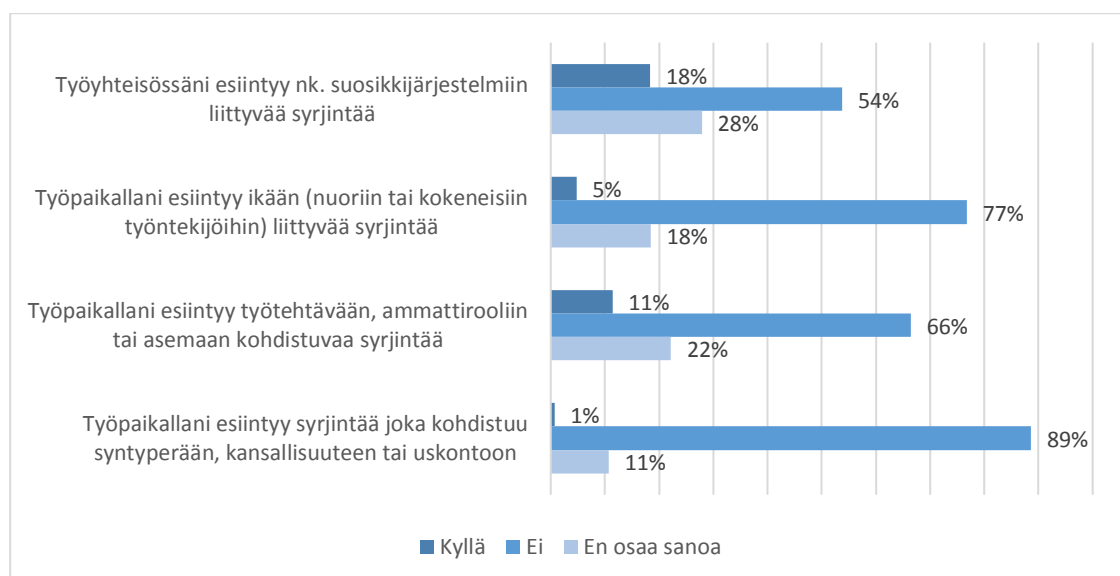
Kuvio 4. Henkilöstön vastaukset tasa-arvoa koskeviin väittämiin (n = 861)

Sukupuolen perusteella tarkasteltuna miehet olivat hieman tyytyväisempiä tasa-arvon eri osa-alueisiin kuin naiset (ks. kuvio 5). Isoimmat erot naisten ja miesten vastauksissa ilmenivät oikeudenmukaiseen kohteluun ja sukupuolesta johtuvaan palkkasyrjintään liittyvissä kysymyksissä. Kolme neljänestä (75 %) naisista koki saavansa oikeudenmukaista kohtelua, kun taas miehistä lähes 10 prosenttia enemmän (83 %) vastasi saavansa oikeudenmukaista kohtelua. Sukupuolesta johtuvan palkkasyrjinnän esiintymisestä kysyttäessä 2 % naisista vastasi työpaikalla ilmenevän palkkasyrjintää, 66 % oli eri mieltä ja 32 % ei osannut sanoa. Miehistä taas kukaan ei vastannut havainneensa sukupuolesta johtuvaa palkkasyrjintää, vaan 78 % miehistä kielsi työpaikalla esiintyvän palkkasyrjintää ja 22 % ei osannut sanoa. Työn ja perheen yhteensovittamisesta naiset ja miehet olivat lähes samaa mieltä, sillä reilu puolet naisista (53 %) ja miehistä (56 %) koki työnantajan tukevan työn ja perheen yhteensovittamista, kun taas noin kolmannes naisista (34 %) ja miehistä (33 %) oli eri mieltä.



Kuvio 5. Henkilöstön vastaukset tasa-arvoa koskeviin väittämiin sukupuolen mukaan (n = 861)

Yhdenvertaisuuteen liittyvissä kysymyksissä kysyttiin työntekijöiden syrjintähavaintoja (ks. kuvio 6). Vastausten perusteella yleisimmin organisaatiossa havaittiin suosikijärjestelmiin (18 %) liittyvää syrjintää ja toiseksi eniten työtehtäviin, ammattirooliin tai asemaan (11 %) liittyvää syrjintää. Ikään liittyvää syrjintää työntekijöistä oli havainnut 5 %. Sukupuoleen (2 %) kohdistuvaa syrjintää, sukupuolesta johtuvaa palkkasyrjintää (2 %) ja syntyperästä, kansallisuudesta tai uskonnosta (1 %) johtuvaa syrjintää esiintyi organisaatiossa hyvin vähän.



Kuvio 6. Henkilöstön vastaukset yhdenvertaisuutta koskeviin väittämiin (n = 861)

Selvitys naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin

Taulukossa 1 havainnollistetaan organisaation sukupuolijakaumaa ja sukupuolten sijoittumista eri tehtäviin. Organisaation henkilöstöstä 61 % on naisia ja 39 % on miehiä. Ylimmässä johdossa sekä opettajissa sukupuolijakauma on kaikista tasaisin, sillä näissä tehtäväluokissa naisia ja miehiä on lähes puolet ja puolet. Asiantuntijoista ja hanke- ja tukihenkilöstöstä puolestaan jopa 70 % on naisia ja noin vajaa kolmannes miehiä.

Taulukko 1. Naisten ja miesten sijoittuminen eri tehtäviin

	Naisia (lkm)	Naisia (%)	Miehiä (lkm)	Miehiä (%)	Yhteensä (lkm)
Ylin johto	13	46 %	15	54 %	28
Asiantuntijat ja lähiesimiehet	40	70 %	17	30 %	57
Hanke- ja tukihenkilöstö	237	75 %	80	25 %	317
Opettajat	429	56 %	340	44 %	769
Koko henkilöstö	61 %		39 %		1171

Palkkakartoitus

Palkkakartoituksen piiriin kuuluu koko organisaatio X:n henkilöstö, mukaan lukien osa-aikaiset työntekijät (ks. taulukko 2). Palkkakartoituksessa käytetyt palkkatiedot ovat 31.12.2015 tilanteen pohjalta. Palkkakartoituksessa huomioitiin keskeisimmät palkanosat, joita ovat tehtäväkohtainen palkka, palvelusaikaan sidotut palkanlisät ja muut henkilökohtaiset lisät.

Palkkataulukossa henkilöstö on jaoteltu ammattiryhmittäin, mutta kaikilla ammattiryhmillä palkka ei määräydy saman työ- ja virkaehtosopimuksen perusteella, sillä samaan ammattiryhmään kuuluvat henkilöt työskentelevät erityyppisissä tehtävissä ja eri toimipisteissä. Ainoastaan opettajilla palkka määräytyy saman työ- ja virkaehtosopimuksen eli kunnallisen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimuksen mukaan.

Palkkakartoituksen perusteella asiantuntijoilla ja lähiesimiehillä on kaikista tasaisin palkkaus, sillä naisten ja miesten palkkaero keskiarvoon on 0 %. Toiseksi tasaisin

palkkaus on opettajilla, jossa naisilla on 1 % keskiarvoa parempi palkka, kun taas miehillä sama luku on -1 %. Ylimmän johdon ja hanke- ja tukihenkilöstön osalta on havaittavissa palkkaeroja, sillä ylimmän johdon osalta naisten palkkaero oli -7 % ja miesten palkkaero 6 % verrattuna keskiarvoon. Hanke- ja tukihenkilöstössä naisten palkkaero oli -2 % ja miesten palkkaero 5 % verrattuna keskiarvoon.

Palkkataulukossa ilmenneet palkkaerot analysoitiin, ja perusteettomia palkkaeroja ei löydetty. Ylimmän johdon osalta palkkaero miesten hyväksi selittyy sillä, että tässä ammattiryhmässä on mukana organisaatio X:n johtajan palkka, mikä nostaa miesten palkkatasoa huomattavasti. Hanke- ja tukihenkilöstön palkkaero johtuu siitä, että tähän tehtäväluokkaan kuuluvat henkilöt työskentelevät hyvin erityyppisissä tehtävissä, joissa työn vaativuus ja vastuualueet vaihtelevat paljon. Opettajien osalta naisilla on 1 % keskiarvoa parempi palkka, sillä organisaatiossa X naisopettajat ovat korkeasti koulutettuja, joten työehtosopimuksen palkkatasokin on heillä korkeampi. Asiantuntijoiden ja lähiesimiesten osalta palkat ovat aivan samalla tasolla, sillä palkkaero keskiarvoon verrattuna on sekä naisilla että miehillä 0 %.

Taulukko 2. Henkilöstöä koskeva palkkakartoitus

	Henkilömäärä			Palkkojen	Palkkojen	Palkkojen	
	Naiset	Miehet	Yhteensä	mediaani	keskiarvo	maksimi	minimi
Ylin johto	13	15	28	5849,57	5993,45	9868,98	4162,81
Asiantuntijat ja lähiesimiehet	40	17	57	4702,00	4660,41	6981,77	3113,46
Hanke- ja tukihenkilöstö	237	80	317	2328,25	2533,09	5079,81	1533,57
Opettajat	429	340	769	3763,90	3768,41	5460,46	2228,54
	Palkat keskimäärin			Palkkaero keskiarvoon €		Palkkaero keskiarvoon %	
	Naiset	Miehet	Keskiarvo	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet
Ylin johto	5579,82	6351,92	5993,45	-413,63 €	358,48 €	-7 %	6 %
Asiantuntijat ja lähiesimiehet	4659,038	4663,63	4660,41	-1,37 €	3,22 €	0 %	0 %
Hanke- ja tukihenkilöstö	2487,56	2654,30	2533,09	-45,53 €	121,21 €	-2 %	5 %
Opettajat	3812,97	3712,18	3768,41	44,57 €	-56,23 €	1 %	-1 %

6.3 Haastateltavien kokemukset tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus käytännössä

Teemahaastattelun ensimmäisessä teemaosiossa haluttiin selvittää, miten organisaatiossa näkyy tasa-arvo ja yhdenvertaisuus käytännön tasolla. Haastateltavilta kartoitettiin, miten tasa-arvo ja yhdenvertaisuus huomioidaan päätöksenteossa, miten siihen yleisesti suhtaudutaan ja onko tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta kehitetty organisaatiossa aiemmin.

Haastateltavien mukaan tasa-arvo ilmenee organisaatiossa käytännössä siten, että naiset ja miehet saavat samasta tehtävästä saman palkan, joka määräytyy kunnallisen virka- ja työehtosopimuksen mukaan. Näin ollen palkkaeroa sukupuolten välillä ei haastateltavien mukaan ole. Suurin osa haastateltavista mainitsi tasa-arvon ilmenevän myös rekrytoinneissa, sillä haastateltavien mukaan rekrytointitilanteissa työhön valitaan aina pätevin hakija, eikä työnhakijan sukupuolella ole merkitystä. Haastattelussa nousi esiin myös se, että organisaatiossa naisia ja miehiä on yhtäläillä niin työntekijä- kuin esimiestason tehtävissäkin. Yhdenvertaisuuden kerrottiin ilmenevän organisaatiossa niin, että työntekijöiden keskuudessa monikulttuurisuus on alkanut lisääntymään ja esimerkiksi organisaation tukipalveluiden työntekijöistä merkittävä osa on ulkomaalaistaustaisia. Lisäksi yhdenvertaisuuden nähtiin ilmenevän organisaatiossa siten, että työntekijöiden kohteluun eivät vaikuta esimerkiksi uskonto, etninen alkuperä, poliittinen mielipide, seksuaalinen suuntautuminen tai terveydentila.

Haastatteluiden perusteella tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta ei erikseen nosteta kovin paljoa esille päätöksenteossa, mutta haastateltavat olivat melko yksimielisiä siitä, että organisaatiossa tehtävät päätökset ovat tasa-arvoisia ja yhdenvertaisia. Vastauksen mukaan monen mielestä tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta noudatetaan automaattisesti voimassaolevan lainsäädännön ja erilaisten määräysten pohjalta.

Ei se minun mielestä erikseen siinä ilmene. Jotenkin tuntuu, että enemmän se on kuitenkin sisäänrakennettuna jo tässä. Että se ei ole välttämättä sellainen erillinen kysymys jota tarkastellaan. Kyllä nämä päätökset mitkä tehdään, niin koskee kaikkia tai ne koskevat sitä ryhmää, jota se on asetettu koskemaan, eikä siinä sitten ole mitään erottelua. (Haastateltava 1.)

Haastatteluiden perusteella ei nähty erityisen tarpeelliseksi sitä, että tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta alettaisiin huomioida enemmän päätöksenteossa, koska yleisesti ottaen organisaatiossa tehdyissä päätöksissä koettiin tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutuvan. Sen sijaan haastateltavat toivoivat, että tulevaisuudessa pidettäisiin kiinni siitä, että tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma laadittaisiin säännöllisin väliajoin ja että se pidettäisiin ajan tasalla.

Yleinen suhtautuminen tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen koettiin neutraaliksi ja suvaitsevaiseksi. Haastatteluiden perusteella organisaatiossa ei ole juurikaan esiintynyt syrjiviä kommentteja kenenkään taholta, tai jos esiintyi, ne ovat olleet yksittäistapauksia. Haastateltavat kokivat, että näistä asioista ylipäättään keskustellaan vähän eri toimipisteissä. Useimpien henkilöiden mielestä tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvistä asioista pitäisi kuitenkin keskustella enemmän, jotta henkilöstön tietoisuutta näihin asioihin liittyen saataisiin lisättyä.

No toki tietysti se, että semmoista viestintää voisi olla työnantajan puolelta, että kerrotaan toki jos sellaista esiintyy, niin niihin puututaan ja laitetaan kuntoon. Mutta ehkä se sillä tavalla voisi olla näkyvää, että semmoista ei hyväksytä täällä ja jos sellaista esiintyy, niin siihen asiaan toki puututaan. (Haastateltava 5.)

Vastausten perusteella organisaatiossa ei ole toteutettu systemaattista kehittämistyötä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden osalta. Tässä kohtaa lähes jokainen haastateltavista mainitsi isoksi puutteeksi sen, että tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman laadintaa on pitkitetty liikaa. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma nähtiin hyvin tärkeäksi organisaation tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kehittämistyön kannalta, sillä sen avulla organisaatiossa saataisiin selkeytettyä, mitä tasa-arvo ja yhdenvertaisuus tarkoittavat ja miten niitä organisaatiossa toteutetaan.

Se että tämä on kyllä roikkunut aika kauan tämä tasa-arvosuunnitelman teko, niin se kuvastanee sitä, että ehkä se muutosturbulenssi ja tekeminen ovat olleet niin vahvaa, että tämä on ollut se joka on joutunut aina väistymään. Ja sen takia tämä on vähän tällainen ilmassa roikkuva käsite, ja millä tavalla meidän talossa tähän asiaan puututaan ja miten tämä ilmenee. (Haastateltava 3.)

Kokemukset tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta

Tämän teemaosion tavoitteena oli selvittää, miten haastateltavat kokivat tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutuvan organisaatiossa. Haastateltavilta kysyttiin miten

tasa-arvo ja yhdenvertaisuus toteutuvat organisaatiossa, jos ajatellaan sellaisia osa-alueita kuin uralla eteneminen, tehtäviin sijoittuminen, palkkatasa-arvo ja päätöksen- teko. Lisäksi kysyttiin heidän mielipiteitään tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liitty- vistä epäkohdista.

Jokainen haastateltavista koki tasa-arvon toteutuvan organisaatiossa pääosin hyvin. Haastateltavien mielestä työpaikalla ei ilmene juurikaan sukupuolieroja uralla ete- nemisen, tehtäviin sijoittumisen, palkkauksen ja päätöksenteon osalta. Haastatelta- vien mielestä tasa-arvo toteutuu sukupuolten välillä erityisesti tehtäviin sijoittumi- sessa, sillä naisia ja miehiä on yhtäläillä sijoittuneena niin työntekijä- kuin esimiesta- sonkin tehtäviin. Paljon korostettiin myös sitä, että palkkatasa-arvo toteutuu erittäin hyvin naisten ja miesten välillä.

No tietysti semmoinen, kun puhutaan että naisten euro on jotakin muu- ta kuin miesten euro, niin täällähän sitä ei ole. Koska meidän palkkaus perustuu suoraan ns. muodolliseen pätevyyteen, ja siinä minä näen että meillä ei ole minkäänlaista eroa. Sittenhän siellä on palkkataulukossa tietysti pieni vaihteluväli, ja se taas perustuu tämmöiseen työn vaati- vuuden arviointiin. (Haastateltava 5.)

Myös yhdenvertaisuuden osalta oltiin yksimielisiä siitä, että se toteutuu organisaatiossa hyvin. Haastateltavien mukaan organisaatiossa noudatetaan kuuliaisesti lakia ja talossa ollaan tarkkoja siitä, että yhdenvertaisuustekijät eivät vaikuta työntekijöi- den kohteluun ja työn tekemiseen.

Yleisesti ottaen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden koettiin siis olevan hyvällä tasolla, mutta tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvistä epäkohdista kysyttäessä nousi kuitenkin esiin joitakin asioita. Merkittävämmäksi epäkohdaksi tasa-arvon ja yhden- vertaisuuden osalta koettiin lakisääteisten suunnitelmien eli tasa-arvo- ja yhdenver- taisuussuunnitelmien puuttuminen. Useat haastateltavista mainitsivat, että organi- saatiossa on takavuosina laadittu tasa-arvosuunnitelma, mutta sitä ei ole viime vuo- sien aikana päivitetty ajan tasalle.

No kyllä minun mielestä sen asian tuominen esille, että kun meillä ei nyt tätä suunnitelmaa ole, niin se on meillä ihan selkeä epäkohta ja se pitää saada kuntoon. Ja myös että henkilöstön osalta, esimiesten osalta ja koko organisaatiossa tajutaan, että tämmöinen lainsäädäntö on ole- massa ja tätä pitää noudattaa. Että tätä ei saa vetää mututuntumalla. (Haastateltava 4.)

Haastatteluissa nousi esiin myös se, että joskus erilaiset päätökset ovat herättäneet organisaatiossa keskustelua siitä, ovatko ne tasa-arvoisia, koska päätöksiä ei ole perusteltu riittävän hyvin. Kaksi haastatelluista mainitsi, että joskus henkilöstövalintojen yhteydessä valintakriteerejä ei ole ilmaistu kovin selkeästi, jolloin on jäänyt epäselväksi se, millä perusteilla kyseinen henkilö valittiin tehtävään.

Toimenpiteet tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi

Haastattelun kolmannessa teemaosiossa kartoitettiin henkilöstön näkemyksiä siitä, millaisilla toimenpiteillä tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta pitäisi kehittää. Yleisesti ottaen haastateltavien mielestä organisaatiossa ei ole tarvetta erityisen isoille kehittämistoimenpiteille, koska jokainen koki tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden olevan pääosin hyvällä mallilla.

Tärkeimpänä toimenpiteenä nähtiin se, että lakisääteiset tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmat laadittaisiin säännöllisesti, ne jalkautettaisiin kunnolla organisaatioon ja että niitä tarkasteltaisiin säännöllisin väliajoin. Haastateltavat toivoivat, että tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa kerrotaisiin selkeästi, mitä tasa-arvo ja yhdenvertaisuus tarkoittavat, miten ne ilmenevät käytännössä ja miten henkilöstön tulisi toimia, jos tasa-arvo ja yhdenvertaisuus eivät toteudukaan organisaatiossa.

Tokihan siihen pitää sitten liittää se tiedottaminen ja semmoisen asian juurruttaminen. Eli se pitää jossakin yhteisellä foorumilla rummuttaa ja käydä ne asiat läpi, niin että kaikki varmasti tietää mitä sillä yhdenvertaisuudella ja sukupuolten välisellä tasa-arvolla tarkoitetaan ja miten täällä toimitaan. Ja mitkä on ne meidän yhteiset pelisäännöt. (Haastateltava 5.)

Haastatteluissa nousi esiin myös se, että organisaation nais- ja miesvaltaisia toimipisteitä voitaisiin tasavertaistaa niin, että sukupuolijakaumat olisivat tasaisemmat. Lisäksi toivottiin, että esimiehiä koulutettaisiin lisää tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioihin liittyen, jotta heidän olisi helpompi toimia niissä tilanteissa, joissa tasa-arvoon tai yhdenvertaisuuteen liittyviä epäkohtia ilmenee. Myös henkilöstön tietoisuutta toivottiin lisättävän sillä tavoin, että kaikki työntekijät tunnistaisivat, mitä tasa-arvo ja yhdenvertaisuus tarkoittavat, miten ne ilmenevät käytännössä ja miten tulisi toimia, jos ne eivät toteudukaan.

Yhdenvertaisuuden osalta toivottiin, että monikulttuurisuutta vahvistettaisiin entisestään. Organisaation kansainvälisten yhteistyökuvioiden hyödyntäminen nähtiin hyväksi keinoksi lisätä organisaation monikulttuurisuutta ja henkilöstön avarakatseisuutta. Lisäksi eri maista tulleiden opiskelijoiden kulttuureiden tietoiseksi tekeminen koettiin yhdeksi tavaksi lisätä organisaation monikulttuurisuutta.

No minä näkisin että me hyödynnettäisiin enemmän meidän eri kulttuureista tulevia opiskelijoita. Voitaisiin vielä aktiivisemmin edistää näiden opiskelijoiden omien kulttuurien tietoiseksi tekemistä ja näkyvämmäksi tulemistä. (Haastateltava 6.)

7 Johtopäätökset

Tutkimustulosten perusteella tasa-arvo ja yhdenvertaisuus toteutuvat hyvin organisaatiossa, eikä kovin isoille kehittämistoimenpiteille ole tarvetta. Tässä luvussa kerrotaan tutkimuksen johtopäätöksistä, jotka on jaoteltu tutkimuskysymysten perusteella kahteen osioon. Opinnäytetyön tutkimusongelmasta johdettuja tutkimuskysymyksiä olivat:

- Mikä on tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden nykytilanne organisaatiossa?
- Millaisilla toimenpiteillä tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta tulisi edistää?

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden nykytilanne organisaatiossa

Organisaation tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden nykytilanne selvitettiin organisaation henkilöstökyselyn tulosten, henkilöstö- ja palkkaraporttien ja teemahaastatteluiden avulla. Henkilöstökyselyn tulokset antoivat hyvän yleiskuvan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden nykytilanteesta. Henkilöstö- ja palkkaraporttien avulla saatiin tietoa organisaation palkkatasa-arvosta sekä naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin. Teemahaastatteluilla saatiin kattava näkemys henkilöstön näkemyksistä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta.

Tutkimustulosten perusteella tasa-arvon nykytilanne on hyvällä tasolla organisaatiossa. Henkilöstökyselyn ja teemahaastatteluiden perusteella organisaatio X:n työntekijät kokevat saavansa oikeudenmukaista kohtelua, eikä ihmisiä syrjitä sukupuolen perusteella. Organisaatiossa X tasa-arvo ilmenee erityisen hyvin palkkauksen ja rekrytointien osalta. Teemahaastatteluissa työntekijät kertoivat, että kaikki työntekijät

saavat samasta työstä saman palkan kunta-alan työehtosopimuksen palkkataulukon mukaisesti. Myöskään rekrytoinneissa ei ole havaittavissa sukupuolisyrintää, vaan haastatteluissa korostettiin, että tehtäviin valitaan aina pätevin työnhakija. Haastatteluiden perusteella voidaan myös todeta, että naisilla ja miehillä on täysin yhtäläiset mahdollisuudet edetä urallaan, kouluttautua ja vaikuttaa asioihin.

Henkilöstökyselyssä ilmeni, että vain puolet työntekijöistä koki työnantajan tukevan työn ja perheen yhteensovittamista. Tätä voidaan pitää mielenkiintoisena tuloksena, koska julkisorganisaatioissa on yleisesti ottaen hyvät mahdollisuudet esimerkiksi perhe- ja hoitovapaiden pitämiseen. Lisäksi esimerkiksi opettajilla on pitkät lomiat ja joustavat työajat, joten työn ja perheen yhteensovittamisessa ei pitäisi ilmetä ongelmia. Organisaation työntekijöiden keski-ikä on yli 47 vuotta, joten suuri osa työntekijöistä ei ole hyödyntänyt viime vuosina esimerkiksi perhevapaita tai työn ja perheen yhteensovittaminen ei ole heille muutoin ajankohtaista. Näin ollen organisaatiossa ei tällä hetkellä ole niinkään tarvetta edistää työn ja perheen yhteensovittamismahdollisuuksia. Asiaa voisi olla tarpeellista tarkastella ennemminkin työn ja vapaa-ajan yhteensovittamisen näkökulmasta kuin työn ja perheen yhteensovittamisen näkökulmasta.

Naisten ja miesten tehtäviin sijoittumisesta tehtiin selvitys, jonka perusteella naiset ja miehet sijoittuvat kohtalaisen tasaisesti eri tehtäviin. Selkeästi kaikista tasaisimmin naisia ja miehiä on sijoittuneena ylimpään johtoon ja opettajiin, sillä näissä tehtäväryhmissä sukupuolijakauma on noin puolet ja puolet. Asiantuntijoissa ja lähiesimiehissä sekä hanke- ja tukihenkilöstössä on havaittavissa epätasapainoa sukupuolten sijoittumisessa, sillä molemmissa tehtäväryhmissä noin 70 % työntekijöistä on naisia. Näiden tulosten perusteella ei kuitenkaan voida vetää johtopäätöstä, että naisia suositaisiin miehiä enemmän esimerkiksi rekrytoinneissa. Naisia työskentelee enemmän näissä tehtävissä sen vuoksi, että organisaatiossa X naiset hakeutuvat useimmin hanke- ja kehitystehtäviin.

Palkkakartoituksen perusteella palkkatasa-arvo toteutuu hyvin naisten ja miesten välillä. Pieniä palkkaeroja huomattiin ylimmän johdon ja hanke- ja tukihenkilöstön palkoissa, mutta palkkaerojen analysoinnin perusteella erot eivät ole perusteettomia. Skurnik-Järvisen (2010, 48) mukaan palkkakartoituksessa ilmenneiden palkkaerojen täytyy olla hyväksyttäviä. Hyväksyttäviä perusteita palkkaeroille ovat esimerkiksi työ-

tehtävien erilaiset vaativuusasteet, työntekijän koulutustaustat sekä palkanlisät, joita kerryttävät esimerkiksi työntekijän työssä suoriutuminen, tehdyt työtunnit ja työolo-suhteet. Palkkakartoituksessa ilmenneet palkkaerot johtuivat juuri näistä syistä, sillä työntekijöiden työtehtävissä, koulutustaustoissa ja tehtävien vaativuustasoissa oli selkeitä eroja, joista palkkaerot aiheutuvat.

Yhdenvertaisuuden nykytilanteen voidaan myös todeta olevan kokonaisuudessaan hyvällä tasolla organisaatiossa. Teemahaastatteluiden perusteella työntekijöiden kohteluun eivät vaikuta esimerkiksi uskonto, etninen alkuperä, poliittinen mielipide, seksuaalinen suuntautuminen tai terveydentila, vaan kaikki työntekijät saavat samanaista kohtelua riippumatta taustastaan. Teemahaastatteluiden perusteella organisaatiossa on hyvin neutraali ja suvaitsevainen ilmapiiri eikä ketään syrjitä erilaisuuden takia.

Henkilöstökyselyn tulosten perusteella organisaatiossa ei juuri muuten esiinny syrjintää, mutta suosikkijärjestelmiin ja työtehtäviin, ammattirooliin tai asemaan perustuvat syrjintähavainnot ovat huolestuttavalla tasolla. Kyselyn tulokset ovat ristiriitaisia verrattuna teemahaastatteluiden tuloksiin, joissa tällaisia syrjintähavaintoja ei nousut esiin. Organisaatiossa olisi tarpeen selvittää, mikä saa työntekijät vastaamaan henkilöstökyselyissä näin ja mihin syrjintähavainnot perustuvat. Pelkän henkilöstökyselyn avulla näitä syitä on vaikea selvittää, koska tulosten avulla ei saada tarkempaa tietoa miksi ihmiset kokevat näin. Myös Pietiläinen ja Keski-Petäjä (2014, 16–17) mainitsevat, että kyselytutkimuksen tulosten perusteella ei voida tietää, onko eriarvoiseksi koetulle kohtelulle ollut hyväksyttävä syy, josta vastaajalla ei ole välttämättä ollut tietoa. Kyselyyn vastanneilla voi olla myös hyvin erilaiset näkemykset siitä, mitä syrjintä tarkoittaa.

Organisaatiossa voitaisiin ottaa käyttöön esimerkiksi avoin kysely, jolla kartoitettaisiin tarkemmin haastateltavien perusteluita ja kokemuksia syrjintähavainnoista. Kysely voitaisiin toteuttaa nimettömänä aiheen arkaluontoisuuden vuoksi. Avoimien kysymysten avulla vastaajilla olisi mahdollista ilmaista ajatuksiaan täysin omin sanoin (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 201). On tärkeää muistaa, että työnantaja ei voi puuttua syrjintätapauksiin pelkästään huhujen perusteella, vaan syrjinnän kohteeksi joutuneen täytyy tehdä asiasta syrjintäilmoitus työnantajalle. Jotta suosikkijärjestelmiin ja työtehtäviin, ammattirooliin tai asemaan perustuvaan syrjintään pystyttäisiin

puuttumaan paremmin, voitaisiin organisaatiossa X kiinnittää myös huomiota syrjintäilmoitukseen ja sen prosessin kehittämiseen. Syrjintäilmoituksen tekemisestä voitaisiin esimerkiksi ohjeistaa työntekijöille, miten sellainen toteutetaan käytännössä.

Tulosten perusteella organisaatiossa ei ole tarvetta isoille kehitystoimenpiteille, koska asiat ovat jo hyvällä mallilla. Tuloksissa nousi kuitenkin esiin joitakin epäkohtia, joihin on syytä puuttua. Selkeästi isoin epäkohta organisaation tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kannalta on lakisääteisen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman puuttuminen. Haastatteluissa koettiin erittäin tärkeäksi asiaksi, että organisaatiossa on ajan tasalla oleva tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma. Organisaatiossa olisi myös selkeästi tarvetta lisätä henkilöstön tietoisuutta tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioista, koska organisaatiossa näistä asioista ei ole juurikaan keskusteltu. Esimiehille olisi tarpeellista lisätä koulutusta tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioista, jotta he osaavat ohjata työntekijöitä näissä asioissa sekä puuttua mahdollisiin epäkohtiin tarpeeksi ajoissa. Lisäksi kuten aiemmin jo mainittiin, suosikkijärjestelmiin ja työtehtäviin, ammattirooliin tai asemaan liittyviin syrjintähavaintoihin on syytä puuttua tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa. Teemahaastatteluissa kehittävaksi toimenpiteeksi mainittiin myös monikulttuurisen ilmapiirin vahvistaminen organisaatiossa.

Toimenpiteet tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi

Henkilöstökyselyn tulosten ja teemahaastatteluiden pohjalta tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaan asetettiin neljä tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistävää toimenpidettä (ks. taulukko 3). Tutkija laati toimenpiteistä ehdotuksen organisaatio X:n henkilöstöpäällikölle ja hänen kanssaan sovittiin yhdessä toimenpiteiden toteutukseen liittyvistä yksityiskohdista.

Ensimmäiseksi toimenpiteeksi asetettiin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman säännöllinen päivitys ja seuranta. Tämä nousi selkeästi tarpeellisimmaksi kehitettäväksi toimenpiteeksi, sillä organisaatiossa X ei ole ollut ajan tasalla olevaa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa useampaan vuoteen. Myös teemahaastatteluissa tämä nousi lähes joka haastattelussa esiin, ja haastateltavat kokivat tämän asian selkeästi isoimmaksi puutteeksi organisaation tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kannalta. Organisaatio X:n henkilöstöpäällikön kanssa sovittiin, että tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa tarkastellaan vuosittain henkilöstöhallinnon toimesta ja sitä

päivitetään aina tarpeen vaatiessa. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma laaditaan joka toinen vuosi, kuten laissa on edellytetty. Suunnitelmaan sisällytettävä palkkakartoitus päivitetään vuosittain.

Toiseksi toimenpiteeksi asetettiin henkilöstön ja esimiesten tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustietoisuuden vahvistaminen. Teemahaastatteluissa tämä koettiin tarpeelliseksi, sillä useimpien haastateltavien mielestä organisaatiossa olisi tarpeen selventää, mitä tasa-arvo ja yhdenvertaisuus tarkoittavat ja miten ne näkyvät käytännön tasolla. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustietoisuutta pyritään vahvistamaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa, jossa määritellään käsitteet ja kerrotaan, miten tasa-arvo ja yhdenvertaisuus ilmenevät käytännössä. Lisäksi esimiehille toivottiin lisäkoulutusta tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioista, jotta he osaavat tarpeen vaatiessa puuttua mahdollisiin epäkohtiin. Tätä pyritään kehittämään huomioimalla tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasiat jatkossa entistä paremmin esimiesten koulutuksissa.

Kolmanneksi toimenpiteeksi päätettiin suosikkijärjestelmiin ja työtehtäviin, ammattirooliin tai asemaan liittyvän syrjinnän ehkäisy. Tämä valittiin kehitettäväksi toimenpiteeksi sen vuoksi, että henkilöstökyselyn tulosten perusteella 18 % vastanneista koki työpaikalla ilmenevän suosikkijärjestelmiin perustuvaa syrjintää ja 11 % vastanneista havaitsi työtehtäviin, ammattirooliin tai asemaan liittyvää syrjintää. Vaikka teemahaastatteluissa ei noussut esiin tällaisia syrjintähavaintoja, tämä päätettiin silti ottaa kehitettäväksi toimenpiteeksi, koska henkilöstökyselyn tulokset koettiin huolestuttaviksi. Henkilöstöpäällikön kanssa keskusteltiin ja todettiin, että henkilöstökyselyn tuloksia täytyy seurata tarkasti näiden syrjintähavaintojen osalta vuosittain. Syrjintähavainnoista voidaan myös hankkia lisätietoa avoimen kyselyn avulla. Lisäksi syrjintäilmoituksen tekemiseen liittyvää prosessia pyritään kehittämään, jotta se saataisiin jalkautettua henkilöstön keskuuteen ja syrjintään voitaisiin puuttua paremmin.

Neljänneksi toimenpiteeksi asetettiin monikulttuurisen ilmapiirin lisääminen organisaatiossa. Teemahaastatteluissa käytiin keskustelua siitä, että monikulttuurisuutta olisi hyvä vahvistaa entisestään organisaatiossa. Tätä pyritään kehittämään organisaatiossa tuomalla entistä tietoisemmaksi opiskelijoiden ja henkilökunnan erilaiset etniset alkuperät.

Taulukko 3. Toimenpiteet tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi

Tavoite	Toimenpide	Vastuu- henkilöt	Aikataulu
Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman säännöllinen päivitys ja seuranta	- Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa tarkastellaan ja päivitetään vuosittain. - Suunnitelma laaditaan uudelleen vähintään joka toinen vuosi.	Henkilöstöhallinto	- Seuranta ja päivitys vuosittain - Palkkakartoitus 1 krt/vuosi
Henkilökunnan ja esimiesten tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustietoisuuden vahvistaminen	- Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa määritellään käsitteet ja kerrotaan selkeästi, miten ne ilmenevät käytännön tasolla. - Esimiesten koulutuksissa huomioidaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasiat, jotta toimintamallit ovat kaikille selkeät ja mahdollisiin epäkohtiin osataan puuttua ajoissa.	Henkilöstöhallinto	Jatkuvaa
Suosikkijärjestelmiin ja työtehtäviin, ammattirooliin tai asemaan liittyvän syrjinnän ehkäisy	- Henkilöstökyselyn syrjintää koskevien vastausten seuranta - Syrjintähavaintoja koskevan avoimen kyselyn teettäminen henkilöstölle - Syrjintäilmoituksen tekemiseen liittyvän prosessin kehittäminen	Esimiehet Henkilöstöhallinto	- Jatkuvaa - Henkilöstökyselyn tulosten tarkastelu 1 krt/vuosi
Monikulttuurisen ilmapiirin lisääminen organisaatiossa	- Opiskelijoiden ja henkilökunnan etnisten taustojen tietoisuuden lisääminen	Esimiehet Henkilöstöhallinto	Jatkuvaa

8 Pohdinta

Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää, miten henkilöstö kokee tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutuvan organisaatiossa ja ilmeneekö organisaatiossa mahdollisia tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kehityskohtia. Tarkoituksena oli laatia tulosten pohjalta organisaation henkilöstöä koskeva tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma, joka täyttäisi vuonna 2015 uudistuneiden tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslakien vaatimukset. Opinnäytetyön tutkimusongelmana oli tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutuminen organisaatiossa X. Tutkimusongelmasta johdetut tutkimuskysymykset olivat:

- Mikä on tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden nykytilanne organisaatiossa X?

- Millaisilla toimenpiteillä tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta tulisi edistää?

Tutkimuksesta saatujen tulosten perusteella organisaation tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden nykytilanne on hyvällä tasolla. Organisaation työntekijät kokivat tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutuvan hyvin organisaatiossa, eikä kovin merkittäville kehitystoimenpiteille nähty tarvetta. Tasa-arvo toteutuu organisaatiossa erityisen hyvin palkkauksen ja rekrytointien osalta. Lisäksi naisilla ja miehillä on yhtäläiset mahdollisuudet edetä urallaan, vaikuttaa organisaation asioihin ja hyödyntää esimerkiksi perhevapaita. Myös yhdenvertaisuuden osalta nykytilanne voidaan todeta hyväksi, ja työntekijät kokevat ilmapiirin suvaitsevaksi ja neutraaliksi. Tutkimuksessa ilmeni kuitenkin joitakin epäkohtia tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyen, ja näiden havaintojen perusteella laadittiin kehitettävät toimenpiteet tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaan.

Tulosten pohjalta tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaan asetettiin neljä kehitettävää toimenpidettä, joita ovat tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman päivitys ja seuranta, henkilökunnan ja esimiesten tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustietoisuuden vahvistaminen, suosikkijärjestelmiin ja työtehtäviin, ammattirooliin tai asemaan liittyvän syrjinnän ehkäisy sekä monikulttuurisen ilmapiirin lisääminen. Tutkimuksessa saaduilla tuloksilla saatiin siis vastattua kattavasti tutkimusongelmaan ja tutkimuskysymyksiin.

Tutkimuksen voidaan todeta olevan kokonaisuudessaan onnistunut. Tutkimuksen avulla saatiin laadittua kattava nykytila-analyysi organisaation tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden nykytilanteesta ja lisäksi tutkimuksen avulla löydettiin ne osa-alueet, joita organisaatiossa on tarvetta kehittää. Nykytila-analyysin pohjalta suunniteltiin tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta kehittävät toimenpiteet, jotka sisällytettiin toimeksiantajaorganisaatiolle laadittuun tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaan. Tutkimuksen avulla saatiin toimeksiantajaorganisaatiolle kerättyä paljon hyödyllistä tietoa, jota heillä ei ole aikaisemmin ollut. Organisaatiossa ei ole esimerkiksi aiemmin ollut koko henkilöstöä kattavaa palkkakartoitusta. Tutkimuksessa saatuja tuloksia päästiin heti hyödyntämään, sillä tulosten avulla organisaatiolle laadittiin henkilöstöä koskeva tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma.

Opinnäytetyöprosessi oli tutkijalle erittäin opettavainen ja haastava. Tutkijalla ei ollut aikaisempaa kokemusta tutkimuksen tekemisestä näin suuren kokoluokan organisaatiolle, ja myöskään organisaation toimiala ei ollut tutkijalle entuudestaan tuttu. Opinnäytetyön toteutus onnistui kuitenkin hyvin huolellisen suunnittelun ja aikataulutuksen ansiosta. Opinnäytetyön aihealue oli hyvin laaja ja tutkijalle entuudestaan vieras, joten aiemmin aloitettu perehtyminen alan kirjallisuuteen olisi tehnyt tutkimuksen toteutuksesta vielä sujuvampaa.

Tutkimuksen luotettavuus

Tutkimuksessa käytettiin laadullista tutkimusotetta, minkä vuoksi tutkimuksen luotettavuutta arvioidaan laadullisen tutkimuksen luotettavuuskriteereillä.

Laadullisessa tutkimuksessa yksi tapa todentaa luotettavuus on dokumentaatio, jolla tarkoitetaan tutkimuksessa tehtyjen ratkaisujen perustelemista. Tässä tutkimuksessa kaikki ratkaisut ja valinnat on pyritty perustelemaan huolellisesti, jotta tiedonkeruu-, analysointi- ja tulkintamenetelmät eivät jäisi lukijalle epäselväksi ja jotta työn arvioitavuus on mahdollista. (Kananen 2012, 173.)

Kanasen (2012, 179) mukaan triangulaatio kertoo myös tutkimuksen luotettavuudesta. Triangulaatiossa tutkittavaa ilmiötä tutkitaan monimenetelmällisesti ja eri lähestymistavoilla pyritään saavuttamaan vankempi käsitys tutkimusilmiöstä. Tässä tutkimuksessa käytettiin aineistotriangulaatiota, eli tutkimuksessa hyödynnettiin erilaisia aineistoja. Aineistot valittiin tarkasti sillä perusteella, että ne liittyivät oleellisesti tutkimusilmiöön.

Haastatteluiden luotettavuus pyrittiin takaamaan haastatteluiden nauhoittamisen ja litteroinnin avulla. Haastatteluissa käytettiin kahta nauhuria, joista toinen sijoitettiin lähelle haastateltavaa ja toinen lähelle haastattelijaa. Näin saatiin taattua, että molempien äänet tallentuivat selkeästi nauhurille. Haastattelut litterointiin heti haastattelujen jälkeen. Äänitetyt haastattelut ja litteroinnit ovat tutkijalla tallessa, mikäli niihin halutaan palata uudestaan.

Myös saturaatio on yksi laadullisen tutkimuksen luotettavuuskriteeri. Aineiston saturaatio tapahtuu, kun tutkimuksessa saadut vastaukset alkavat toistaa itseään. (Kananen 2012, 174.) Tässä tutkimuksessa haastateltavien määrää ei päätetty etukäteen, vaan haastatteluja tehtiin sen verran, että tuloksissa alettiin havaita

aineiston saturaatiota. Näin ollen voidaan todeta, että haastatteluista tehtiin riittävä määrä.

Jatkotutkimusaiheet

Opinnäytetyössä selvitettiin tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden nykytilanne organisaatiossa X sekä toimenpiteet, joilla tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta voidaan edistää. Tulosten perusteella laadittiin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma, johon sisällytettiin tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistävät toimenpiteet.

Tarpeellinen jatkotutkimusaihe olisi tutkimus, jossa selvittäisiin miten tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta on saatu edistettyä toimenpiteiden avulla.

Suosikkijärjestelmiin ja työtehtäviin, ammattirooliin tai asemaan perustuvia syrjintähavaintoja olisi myös tarpeen tutkia lisää organisaatiossa, koska syrjintähavaintojen määrät ovat hieman huolestuttavalla tasolla. Tärkeää olisi selvittää, mistä tällaiset kokemukset syntyvät ja mihin nämä havainnot perustuvat.

Organisaatiossa voitaisiin tutkia myös työntekijöiden kokemuksia työn ja vapaa-ajan yhteensovittamisen onnistumisesta. Organisaatiossa on henkilöstökyselyiden yhteydessä selvitetty henkilöstön mielipiteitä työn ja perheen yhteensovittamisesta, mutta organisaation ikärakenteen vuoksi työn ja perheen yhteensovittaminen ei ole suurimmalle osalle ajankohtaista. Näin ollen tarpeellisenä voidaan pitää tutkimusta työn ja vapaa-ajan yhteensovittamisen onnistumisesta.

Lähteet

Agenda2030 – kestävän kehityksen tavoitteet maailmalle. 2015. YK.fi:n artikkeli. Viitattu 28.3.2016. <http://yk.fi/node/479>

Direktiivi 2000/43/EY. Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi rodusta tai etnisestä alkuperästä riippumattoman yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanosta. EUR-Lex tietokanta, tiivistelmä lainsäädännöstä. Viitattu 21.3.2016. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/fi/ALL/?uri=CELEX:32000L0043>

Direktiivi 2000/78/EY. Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevista yleisistä puitteista. EUR-Lex tietokanta, tiivistelmä lainsäädännöstä. Viitattu 21.3.2016. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/fi/ALL/?uri=CELEX:32000L0078>

Direktiivi 2006/54/EY. Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi miesten ja naisten yhtäläisten mahdollisuuksien ja yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanosta työhön ja ammattiin liittyvissä asioissa (uudelleenlaadittu toisinto). EUR-Lex tietokanta, tiivistelmä lainsäädännöstä. Viitattu 21.3.2016. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/FI/LSU/?uri=CELEX:32006L0054>

Discrimination in the EU in 2015. 2015. Special Eurobarometer 437. European Commission. Viitattu 30.3.2016. http://www.equineteurope.org/IMG/pdf/ebs_437_en.pdf

Gender equality index 2015 – Measuring gender equality in the European Union 2005-2012. 2016. Luxembourg: European institute for gender equality. Viitattu 30.3.2016. <http://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/mh0215616enn.pdf>

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2007. Tutki ja kirjoita. 13. osin uud. p. Helsinki: Tammi.

Hirjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. 15. uud. p. Helsinki: Tammi.

Huhta, L., Kolehmainen, S., Lavikka, R., Leinonen, M., Rissanen, T., Uosukainen, K. & Ylöstalo, H. 2006. Tasa-arvosta lisäarvoa: Käsikirja työpaikkojen tasa-arvotyöhön. 2.p. Tampere: Vastapaino, Tasa-arvovaltuutettu.

Jalonen, M. & Ojanen, S. 2015. Tasa-arvolain osittaisuudistus 1.1.2015 lukien. Kuntatyönantajan yleiskirje 3/2015. Viitattu 2.3.2016. <http://www.kuntatyönantajat.fi/fi/ajankohtaista/yleiskirjeet/2015/Sivut/03-15-tasa-arvolaki.aspx>

Kananen, J. 2012. Kehittämistutkimus opinnäytetyönä: Kehittämistutkimuksen kirjoittamisen käytännön opas. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Kananen, J. 2015a. Kehittämistutkimuksen kirjoittamisen käytännön opas: Miten kirjoitan kehittämistutkimuksen vaihe vaiheelta. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Kananen, J. 2015b. Opinnäytetyön kirjoittajan opas: Näin kirjoitan opinnäytetyön tai pro gradun alusta loppuun. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Kansainvälinen työjärjestö ILO. 2016. Työ- ja elinkeinoministeriön artikkeli. Viitattu 23.3.2016.

https://www.tem.fi/tyo/kansainvalinen_tyoelamayhteistyo/kansainvalinen_tyojarjesto_ilo

Kansainvälisen työjärjestön ILO:n yleissopimukset. 2005. Työministeriön ja Suomen ILO-neuvottelukunnan teos. 2. ja uud. painos. Toimittanut Toni Sandell. Viitattu 23.3.2016. https://www.tem.fi/files/25956/ilo_yleissopimukset.pdf

Kansainväliset sopimukset. N.d. Tasa-arvovaltuutetun artikkeli. Viitattu 23.3.2016. <https://www.tasa-arvo.fi/fi/web/fi/kansainvaliset-sopimukset>

Kiiski, A. 2015. Uusi yhdenvertaisuuslaki. Kuntatyönantajan yleiskirjeen 2/2015 liite 1. Viitattu 26.3.2016.

<http://www.kuntatyönantajat.fi/fi/ajankohtaista/yleiskirjeet/2015/Tiedostot0215/a-yleiskirje1502ak-yhdenvertaisuuslaki-liite1.pdf>

Kohti oikeudenmukaista palkkaa – Samapalkkaisuusohjelma. 2012. Sosiaali- ja terveysministeriön esite. Viitattu 5.5.2016.

https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/110772/URN_ISBN_978-952-00-3391-0.pdf?sequence=1

Kuittinen, M. 2015. Uusi yhdenvertaisuuslaki ja tasa-arvolain osittaisuudistus. Kuntatyönantajan yleiskirje 7/2015. Viitattu 2.3.2016.

<http://www.kunnat.net/fi/Kuntaliitto/yleiskirjeet-lausunnot/yleiskirjeet/2015/Sivut/Y-7-2015.aspx>

Kunta-alan virka- ja työehtosopimukset. 2016. Kuntatyönantajien artikkeli 1.3.2016. Viitattu 4.5.2016. <http://www.kuntatyönantajat.fi/fi/sopimukset/Sivut/default.aspx>

Kuoppamäki, M. 2008. Yhdenvertaisuus ja syrjintä työelämässä. Helsinki: Edita.

KVTES 2014-2016: Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus. 2014. 3.p. Helsinki: KT Kuntatyönantajat. Viitattu 4.5.2016. <http://flash.kuntatyönantajat.fi/kvtes-2014-2016--2016%20muutokset/html/#1/z>

Lainsäädäntö. N.d. Sosiaali- ja terveysministeriön artikkeli. Viitattu 6.3.2016. <http://stm.fi/tasa-arvo/lainsaadanto>

Leppänen, K. 2015a. Yhdenvertaisuus työelämässä. Helsinki: Talentum.

Leppänen, M. 2015b. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmien sisältö: Case Tilastokeskus. Opinnäytetyö. Laurea-ammattikorkeakoulu, Yrittäjyyden ja liiketoimintaosaamisen koulutusohjelma (YAMK). Viitattu 5.4.2016.

https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/101535/Ont_oikeudasantuntijuus_Leppanen.pdf?sequence=1

Lonka, E. 2015. Samapalkkaisuusohjelman kokonaisarviointi 2010-2014. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö. Viitattu 5.5.2016.

https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/126253/URN_ISBN_978-952-00-3585-3.pdf?sequence=1

L. 8.8.1986/609. Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta. Valtion säädöstietopankki Finlex, ajantasainen lainsäädäntö. Viitattu 3.3.2016.

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1986/19860609>

- L. 11.4.2003/304. Laki kunnallisesta viranhaltijasta. Valtion säädöstietopankki Finlex, ajantasainen lainsäädäntö. Viitattu 20.3.2016.
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2003/20030304?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=laki%20kunnallisesta%20viranhaltijasta#L8P35>
- L. 11.6.1999/731. Suomen perustuslaki. Valtion säädöstietopankki Finlex, ajantasainen lainsäädäntö. Viitattu 17.3.2016.
[http://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1999/19990731?search\[type\]=pika&search\[pika\]=perustuslaki](http://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1999/19990731?search[type]=pika&search[pika]=perustuslaki)
- L. 19.12.1889/39. Rikoslaki. Valtion säädöstietopankki Finlex, ajantasainen lainsäädäntö. Viitattu 17.3.2016.
<http://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1889/18890039001#L11>
- L. 26.1.2001/55. Työsopimuslaki. Valtion säädöstietopankki Finlex, ajantasainen lainsäädäntö. Viitattu 17.3.2016.
<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055#L2P2>
- L. 1325/2014. Yhdenvertaisuuslaki. Valtion säädöstietopankki Finlex, ajantasainen lainsäädäntö. Viitattu 2.3.2016. <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141325>
- Mikä on tasa-arvosuunnitelma. N.d. Tasa-arvovaltuutetun ohje. Viitattu 16.3.2016.
<https://www.tasa-arvo.fi/mika-on-tasa-arvosuunnitelma->
- Määttä, P. 2008. The ILO principle of equal pay and its implementation. Väitöskirja. Tampere: Tampere University Press.
- Palkkakartoitus. N.d. Tasa-arvovaltuutetun ohje. Viitattu 16.3.2016.
<https://www.tasa-arvo.fi/web/fi/palkkakartoitus1>
- Palkkaus rakentuu useista tekijöistä. 2011. Kuntatyönantajien artikkeli 22.9.2011. Viitattu 4.5.2016.
<http://www.kuntatyönantajat.fi/fi/esimiehille/palkkaus/palkkauksen-rakenne/Sivut/default.aspx>
- Pietiläinen, M. & Keski-Petäjä, M. 2014. Työsyryjinnän seuranta Suomessa. Työ ja yrittäjyys 53/2014. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Viitattu 6.8.2016.
<http://tem.fi/documents/1410877/2859687/Ty%C3%B6syryjinn%C3%A4n+seuranta+suomessa+18122014.pdf>
- Rawat, P. & Basergekar, P. 2016. Managing workplace diversity: Performance of minority employees. The Indian journal Of Industrial Relations, 51, 3, 488-501. Viitattu 13.5.2016. <https://janet.finna.fi/>, Business Source Elite.
- Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2006. Teemoittelu. KvaliMOTV – Menetelmäopetuksen tietovaranto. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Viitattu 1.6.2016. http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L7_3_4.html
- Samapalkkaisuusohjelma 2016-2019. 2016. Sosiaali- ja terveysministeriön raportti. Viitattu 5.5.2016.
<http://stm.fi/documents/1271139/1332809/Samapalkkaisuusohjelma+2016-2019.pdf/69fef974-e8a1-4743-8329-da12180ad263>

Sarkio, J. & Orkola, K. 2015. Yhdenvertaisuuslain ja tasa-arvolain soveltaminen 1.1.2015 alkaen. Valtiovarainministeriö, Henkilöstö- ja hallintopolitiikkaosasto, Valtion työmarkkinalaitos. Viitattu 4.3.2016.

<http://vm.fi/documents/10623/1121917/Yhdenvertaisuuslain+ja+tasa-arvolain+soveltaminen+1.12015+alkaen+30.6.2015.pdf/3b921a7c-32e3-4d04-af19-213a494b9671>

Selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta. N.d. Tasa-arvovaltuutetun ohje. Viitattu 16.3.2016. <https://www.tasa-arvo.fi/web/fi/selvitys-tasa-arvotilanteesta>

Siitonen, S. 2015. Uusi yhdenvertaisuuslaki – muutokset työelämässä. Työ- ja elinkeinoministeriön esitys 6.2.2015. Viitattu 4.3.2016.

<http://www.yhdenvertaisuus.fi/@Bin/377947/SIITONEN+Susanna.pdf>

Skurnik-Järvinen, H. 2010. Työpaikan pakolliset henkilöstösuunnitelmat käytännönläheisesti. 1.p. Helsinki: Edita Prima.

Sopimusala. N.d. Tilastokeskuksen verkkosivut. Viitattu 4.5.2016.

<http://www.stat.fi/meta/kas/sopimusala.html>

Suomi on nyt EU:n toiseksi tasa-arvoisin maa – tavoitteeseen vielä matkaa. 2015. Sosiaali- ja terveysministeriön tiedote 120/215. Viitattu 30.3.2016.

http://stm.fi/artikkeli/-/asset_publisher/suomi-on-nyt-eu-n-toiseksi-tasa-arvoisin-maa-tavoitteeseen-viela-matkaa

Syrjintää tai eriarvoista kohtelua työpaikallaan havainneiden palkansaajien osuus (%) syrjintäperusteen mukaan. 2013. Kuvio 1. Katsaus 02/2013. Julk. 20.5.2014. Helsinki: Tilastokeskus. Suomen virallinen tilasto, Työolotutkimus. Viitattu 27.4.2016.

http://www.stat.fi/til/tyoolot/2013/02/tyoolot_2013_02_2014-05-15_kat_001_fi.html

Tanhua, I. 2015. Equality work in Finnish ministries. Linköping: Linköping University. Master's thesis. Linköping University, Gender Studies, Department of Thematic Studies. Viitattu 5.4.2016.

<http://liu.diva-portal.org/smash/get/diva2:852482/FULLTEXT01.pdf>

Tasa-arvolaki pähkinänkuoressa. N.d. Tasa-arvovaltuutetun artikkeli. Viitattu 3.3.2016. <https://www.tasa-arvo.fi/tasa-arvolaki-pahkinankuoressa>

Tehtäväkohtainen palkka perustuu työn vaativuuteen. 2011. Kuntatyönantajien artikkeli 22.9.2011. Viitattu 4.5.2016.

<http://www.kuntatyönantajat.fi/fi/esimiehille/palkkaus/tehtavakohtainen-palkka/Sivut/default.aspx>

Toimenpiteet ja arvio toteutumisesta. N.d. Tasa-arvovaltuutetun ohje. Viitattu 16.3.2016. <https://www.tasa-arvo.fi/web/fi/toimenpiteet-ja-arvio-toteutumisesta>

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2012. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.

Työolotutkimus. 2013. Julk. 20.5.2014. Helsinki: Tilastokeskus. Suomen virallinen tilasto, Työmarkkinat 2014. Viitattu 27.4.2016.

http://www.stat.fi/til/tyoolot/2013/02/tyoolot_2013_02_2014-05-15_fi.pdf

Uusi yhdenvertaisuuslaki voimaan ensi vuoden alussa. 2014. Oikeusministeriön tiedote 30.12.2014. Viitattu 2.3.2016.

<http://www.oikeusministerio.fi/fi/index/ajankohtaista/tiedotteet/2014/12/uusiyhdenvertaisuuslakivoimaanensivuodenalusta.html>

Women at work – Trends 2016. 2016. Geneva: ILO. Viitattu 28.3.2016.

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_457317.pdf

Yhdenvertaisuus. 2016a. Yhdenvertaisuus.fi-sivuston artikkeli. Viitattu 6.3.2016.

<http://www.yhdenvertaisuus.fi/yhdenvertaisuus/>

Yhdenvertaisuus. 2016b. Työsuojeluhallinnon artikkeli. Viitattu 2.5.2016.

<http://www.tyosuojelu.fi/tyosuhde/yhdenvertaisuus>

Yhdenvertaisuus ja tasa-arvolautakunta 1.1.2015 alkaen. 2016. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan artikkeli 18.1.2016. Viitattu 6.3.2016.

<http://yvtltk.fi/fi/>

Liitteet

Liite 1. Kutsu teemahaastatteluun

Hei!

Olen kolmannen vuoden liiketalouden opiskelija Jyväskylän ammattikorkeakoulusta, ja teen tällä hetkellä opinnäytetyötä Organisaatio X:lle. Aiheenani on henkilöstöä koskevan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman laatiminen. Kutsun Teidät osallistumaan teemahaastatteluun, jolla kerätään aineistoa opinnäytetyötä varten.

Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää, miten Organisaatio X:n henkilöstö kokee tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutuvan organisaatiossa, millainen on organisaation tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden nykytila ja millaisilla toimenpiteillä tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta tulisi edistää. Tutkimuksesta saatujen tulosten perusteella laadin henkilöstöä koskevan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman, jossa huomioidaan vuonna 2015 uudistuneiden tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslakien vaatimukset.

Teemahaastattelussa keskustellaan vapaamuotoisesti tutkimusaiheeseen liittyvistä teemoista, ja mielelläni kuulisin Teidän henkilökohtaisia mielipiteitä ja ajatuksia.

Haastattelut toteutetaan yksilöhaastatteluina. Haastattelut tullaan nauhoittamaan ja haastattelijoiden henkilötiedot pidetään luottamuksellisina.

Haastattelut on tarkoitus tehdä toukokuun 2016 aikana, ja ne voidaan toteuttaa kasvotusten tai puhelimitse. Pyytäisin halukkaita ilmoittautumaan haastatteluun sähköpostitse 13.5. mennessä. Haastatteluajasta ja –paikasta voimme sopia myöhemmin huomioiden aikataulunne.

Tervetuloa haastatteluun!

Ystävällisin terveisin

Anni Rutanen

Liite 2. Teemahaastattelun runko

Haastattelija:

Ajankohta:

Kesto:

Haastateltava henkilö:

Asema:

Teemat

Teema 1: Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus käytännössä

Teema 2: Kokemukset tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta

Teema 3: Toimenpiteet tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi

Liite 3. Teemahaastattelun tarkentavat kysymykset

Teema 1: Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus käytännössä

- Kerro omin sanoin, miten organisaatiossanne näkyy käytännössä tasa-arvo ja yhdenvertaisuus?
- Miten tasa-arvo ja yhdenvertaisuus huomioidaan päätöksenteossa?
- Miten tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen suhtaudutaan?
- Miten organisaatiossanne on kehitetty tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta?

Teema 2: Kokemukset tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta

- Miten koet sukupuolten välisen tasa-arvon toteutuvan organisaatiossanne? (esim. uralla eteneminen, tehtäviin sijoittuminen, palkkatasa-arvo, päätöksenteko)
- Miten koet yhdenvertaisuuden toteutuvan organisaatiossanne?
- Kerro mahdollisista tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden epäkohdista?

Teema 3: Toimenpiteet tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi

- Millaisia kehityskohtia näet tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden osalta organisaatiossanne?
- Mainitse toimenpiteitä, joilla tasa-arvoa tulisi edistää organisaatiossanne?
- Mainitse toimenpiteitä, joilla yhdenvertaisuutta tulisi edistää organisaatiossanne?

Liite 4. Organisaatio X: tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma

Liite on salassa pidettävä.